

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

อภิภูมิ เปี้ยปลูก. (2557). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF COMPETENCY OF DEPUTY DIRECTOR FOR SECONDARY
SCHOOLS UNDER OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 1 , GROUP 1



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2014

Aphiphum Piapluk. (2014). *A Study of Competency of Deputy Director for Secondary Schools under Office of Secondary Educational Service Area 1, Group 1*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project's Advisor: Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purposes of this study were to study and compare management competency of deputy director for secondary schools under office of secondary educational service area 1, group 1 in six aspects of management competency included 1) administration process 2) educational policy and plan 3) educational quality assurance 4) information technology management 5) administrative public relation and community relation and 6) moral and ethics for school administrator were classified according to their education level, experience, learning content group and school size. The samples consisted of 207 teachers. The instrument used in data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analyses were percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test, and One-Way ANOVA.

The research findings were as follows.

1. The management competency of deputy directors for secondary schools, as a whole was at a high level. When considered individual aspects, it was found that almost of all aspects were at high levels.

2. The comparison of management competency of deputy director for secondary schools under office of secondary educational service area 1, group 1 according to teacher opinion with different education level and experience as whole were not different except educational policy and plan aspect was different at 0.05 level of significance. Teacher in different learning content group and school size had opinion toward management competency of deputy director was different as whole with statistically significant at 0.05 level. The aspects of educational quality assurance and administrative public relation and community relation were not different.

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษามรรณกรรมการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ของ

อภิภูมิ เปี้ยปลุก

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษา

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ใน การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ด้วยความกรุณา จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการ วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ในภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและให้กำลังใจ ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ นางเบญญาภา คงรอด ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา ว่าที่ ร.ต. มานพ เพ็ญศรีศรี รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา และนายกิตติภพ ภาณุจุลธร รองผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญ และสละเวลา อันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา บิดา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ อันใดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณของบิดา มารดา อีกทั้งคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อภิภูมิ เปี้ยปลุก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ	14
ความเป็นมาของสมรรถนะ ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ	14
ความหมายของสมรรถนะ	16
องค์ประกอบของสมรรถนะ	17
ประเภทของสมรรถนะ	19
การประเมินสมรรถนะ	22
การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้	23
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	25
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	32
ภารกิจการจัดการศึกษา	33
แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา	37
การบริหารงานในสถานศึกษา	41
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา	42
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	42
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	48
มาตรฐานวิทยฐานะของรองผู้อำนวยการ	58
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
งานวิจัยในประเทศ	68
งานวิจัยต่างประเทศ	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	78
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มที่ 1	85
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย	107
ความสำคัญของการวิจัย	107
ขอบเขตของการวิจัย	108
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108
วิธีการดำเนินการวิจัย	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล	109
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	124
ภาคผนวก ก	125
ภาคผนวก ข	134
ภาคผนวก ค	140
ภาคผนวก ง	142
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	153

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 1.....	78
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	84
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	88
4	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน	86
5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีสถานภาพประสบการณ์ต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	87
6	ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของครู ที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน จำแนกตามกลุ่มสาระ.....	88
7	การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน	89
8	การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่างกัน.....	91
9	การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษาตาม ตามความคิดเห็น ของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันจำแนกเป็นรายคู่.....	92
10	การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหารงาน	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศตามความคิดเห็น ของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันจำแนกเป็นรายคู่.....	94
12 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	95
13 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน.....	96
14 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็น ของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน.....	97
15 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน.....	98
16 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา.....	99
17 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหารงาน.....	100
18 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับชุมชน.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา.....	102
20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของสมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกเป็นรายด้าน.....	135



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	9
2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร มีผลทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้ การจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนแปลงไปจากระบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็น รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 1)

พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง (ยุพิน สุขมา. 2550: 1) เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543: 12) และ มาตรา39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้หลักการแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) เป็นรูปแบบในการบริหารจัดการศึกษาที่ถือเป็นนโยบายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมุ่งให้การบริหารจัดการเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 6-8) การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดนี้จะเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่การตัดสินใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลางและจากเขตพื้นที่ การศึกษา ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกประกาศการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินนโยบายการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน

(รุ่งเรือง สุชาภิรมย์. 2544: 46) ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้
เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มี
คุณภาพของสังคมและประเทศชาติ โรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด
ในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ความรู้ แก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม ซึ่งคุณภาพของสังคมย่อมเกิด
จากคุณภาพของการศึกษาและขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารนั่นเอง มานิตย์ คณะวาปี
(ไพบูลย์ ไชยเสนา. 2550: 1; อ้างอิงจาก มานิตย์ คณะวาปี. 2546: 9)

สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
จะต้องมีความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี ประณีตพิถีพิถัน มีความสามารถหลายด้าน
มีความเชี่ยวชาญ มีความคล่องแคล่ว ทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญสูง มีพรสวรรค์ และมีความสามารถ
พิเศษผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เป็นผู้รู้จักคิดหาเหตุผล(จันทิมา อนันตกุล
(2549: 12) ซึ่งสอดคล้องกับ มาฆมาส กาญจนการ(2549: 10) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะ
ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น
อุปนิสัย ทศนคติ ภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดง
ออกมาให้เห็น และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เช่นเดียวกับ วิทยา จันทศิริ (2551: 45)
กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กรเพราะ
สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็น
ต่อการดำเนินการกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพและค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนา
สมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร และ รัชฎา ณ น่าน (2550: 10)
ได้กล่าวว่าพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ
อื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตาม
เกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผล
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล เรียกว่า “สมรรถนะ”

แต่ในสภาพความเป็นจริงปรากฏว่ามีปัญหามากมาย เกิดจากสมรรถนะของผู้บริหาร
ที่บริหารจัดการไม่เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปกา รศึกษา ส่งผลทำให้การบริหารจัดการศึกษา
เกิดปัญหาและอุปสรรคมากมาย ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุผลอย่างไม่มีประสิทธิภาพ
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา . 2547: 9) ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบสอง ปี 2548 – 2551ที่ผ่านมาพบว่ามาตรฐาน
ด้านผู้เรียน ที่ไม่ได้รับการรับรองมากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม
หลักสูตร โดยในระดับปฐมวัย โรงเรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาอยู่ที่ร้อยละ 19.6 ส่วนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนัก เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชา
ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและวิทยาศาสตร์ ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกวิชา ในช่วง 5 ปี
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แนวโน้มคะแนนผลสัมฤทธิ์ไม่ต่างกัน ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกวิชา และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ต้องได้รับการพัฒนาอยู่ที่ร้อยละ 20.3 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2552: 2-3) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานโดยภาพรวมด้านความสามารถในการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงปัญหาการขาดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (รุ่ง แก้วแดง. 2549: 3)

ปัญหาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ สาเหตุหนึ่งเกิดจากสมรรถนะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนโยบายมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยมีเป้าประสงค์ไปที่โรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนทั้งนี้กลไกสำคัญในการดำเนินงานอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. 2557: ออนไลน์) ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานนั้น ก็คือ สมรรถนะการบริหารงานตามแนวคิดเกี่ยวสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงเกิดคำถามขึ้นว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับใด

รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วนบริหารราชการช่วยเหลือผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีสมรรถนะการบริหารงาน มีความรู้ ความชำนาญ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา มีความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นของการทำงาน มีการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำให้บุคคลอื่น มุ่งสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในระบบการทำงาน สามารถสร้างความสำเร็จช่วยเหลือทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการ ทรัพยากร บุคคลให้มีขวัญ กำลังใจเพื่อสร้างองค์กรอย่างยั่งยืน รู้จักการวางแผน การพัฒนาตนเองกับเพื่อนร่วมงาน และการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ สร้างวัฒนธรรมของการทำงานใหม่ในสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นไปได้ การมีส่วนร่วม ระดมสรรพสิ่ง เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตร การปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบประกันคุณภาพภายในกับการประเมินภายนอก การนำผลวิจัย มาใช้ในการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน และเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือผู้อำนวยการดำเนินงานโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น รองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคนต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะเดียวกันต้องมีระบบการพัฒนาอบรม

บุคลากรให้เกิดความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งสามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นใหม่ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลว และสิ่งที่ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้ตามเป้าประสงค์ได้นั้นจะต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เพราะ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงงานการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบ ถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป รวมถึงผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพ ปัจจุบันของสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 อันจะ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ที่จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้ง การวางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมให้มีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้น มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ทางอ้อมใน การส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการ วางแผนการศึกษา ด้านหลักการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ซึ่งผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 10 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,019 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2556 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 207 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารงาน สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

3.1.2.1 น้อยกว่า 15 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.1.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้

3.1.3.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

3.1.3.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

3.1.3.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

3.1.3.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

3.1.3.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

3.1.3.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.1.3.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

3.1.3.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

3.1.4 ขนาดของโรงเรียน

3.1.4.1 ขนาดกลาง

3.1.4.2 ขนาดใหญ่

3.1.4.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

3.2.2 ด้านการบริหารงาน

3.2.3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

3.2.4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.5 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน

3.2.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการศึกษสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีซึ่ง สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานตามปกติ ความหมายแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก มีดังนี้ (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. 2548: 22; และ มาฆมาส กาญจนกร. 2549: 12) และ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 มาตรฐานได้แก่ 1) สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) สมรรถนะด้านการบริหารด้านวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) สมรรถนะด้านการ

บริหารงานบุคคล 6) สมรรถนะด้านการบริหารกิจการนักเรียน 7) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 8) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน 10) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2549: 140-148) ได้จำแนกสมรรถนะหลักออกเป็น 4 ด้านซึ่งเป็นตัวเดียวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทยได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Expertise) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 2) สมรรถนะด้านการบริหารงาน 3) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรม และ 6) จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระมีรายละเอียดดังนี้

วุฒิการศึกษา ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของพนักงานภาคเอกชน ของ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์ (2550: ออนไลน์) ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับชนิตา ชื่นวัด (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิรูปสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมต่ำกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับประมวล ศรีขวัญใจ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียนพ.ศ.2541 ของโรงเรียนประถมศึกษาโดยศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของ งามเพ็ญ พันธุ์ดี (2545: 71) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับสูงจะมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานระดับสูงด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ เครือแก้ว (2546: 115-117) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีสมรรถภาพในการนำ แตกต่างกัน และ จีวีวรรณ ใจอ่อน (2549: 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ และยังสอดคล้องกับ ยุวดี ยางสวย (2550: 88-89) ที่วิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

กลุ่มสาระการเรียนรู้ การกำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระดังนี้ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: ออนไลน์) และศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนเซนต์ไมเกลพบว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยไม่แตกต่างกัน และศึกษางานวิจัยของลัดดา เจียมจุไร (2547: 103) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูพบว่า ครูที่สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระเห็นด้วย ให้ความสำคัญและความสนใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูที่รับผิดชอบสอนวิชาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน และ คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสาธิตจุฬา (สิฐสร กระแสร์สุนทร. 2545: 43) พบว่าครูที่รับผิดชอบสอนวิชาที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันและนันทพร สุกะพันธุ์ (2551: 128-132) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขนาดโรงเรียน ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ของศุภพร คล้ายชะเอม (2540: บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน เช่นเดียวกับสรายุทธ ทิพรักษ์ (2546: 165-167) ได้เสนอแนวคิด ว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการ

บริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยุทธศาสตร์ โยธะพล (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษาต่อและด้านการ นิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ แนวคิด และจากการวิจัยของเจริญ งามดี (2547: 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกจากนี้ เอนก ธรรมนิตย์ (2549: 88-89) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างทัศนะของข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน และสุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 73) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมศักดิ์ สมมาคุณ (2552: 85) กล่าวว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มี ขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรอิสระ

สภาพภาพของครู

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่
 - 2.1 น้อยกว่า 15 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
4. ขนาดของโรงเรียน ได้แก่
 - 4.1 ขนาดกลาง
 - 4.2 ขนาดใหญ่
 - 4.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม

- สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- 1.ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา
 2. ด้านการบริหารงาน
 - 3.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี
สารสนเทศ
 5. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และ
ความสัมพันธ์กับชุมชน
 6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพประกอบ 1 กรอบตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะการบริหารงาน** หมายถึง ระดับความสามารถหรือระดับสมรรถนะในการบริหารงานของรองผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 1 ที่ได้นำเอาความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ซึ่งเห็นว่ามีสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนในการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกความสามารถในการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1.1 **ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา** หมายถึงระดับความสามารถในการร่วมมือในการกำหนดนโยบายจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติวางแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนจัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษากำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากำหนดแผนการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียน ประสานให้มีการพัฒนางานคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบวางแผนการใช้อาคารสถานที่และการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในการจัดการศึกษา

1.2 **ด้านการบริหารงาน** หมายถึง ระดับความสามารถในการสนับสนุน ประสานงานให้การบริหารจัดการภารกิจต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบทางราชการ ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน สนับสนุนครูให้เข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 **ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง ระดับความสามารถในการประสานติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องประสานร่วมมือในการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีให้เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในพัฒนางานคุณภาพของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้จัดทำแบบรายงานประเมินตนเอง (SAR) ประสานร่วมมือในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการจัดทำประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาประสานร่วมมือในการประเมินผลปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการประเมินผลการทำงานมาปรับปรุงงาน

1.4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ระดับความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาร่วมรับผิดชอบงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประสานให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ/บันทึกข้อมูลของโรงเรียนประสานให้มีการประมวลผลข้อมูลของโรงเรียนโดยใช้สถิติ สนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนให้มีระบบการสืบค้นข้อมูลสำหรับนักเรียน สนับสนุนให้มีการจัดทำสารสนเทศในรูปแบบของวารสาร จุลสาร ส่งเสริม ประสานงานให้มีการจัดทำสารสนเทศเป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้ได้ง่าย และสะดวก สนับสนุนให้มีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน

1.5 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ระดับความสามารถในการประสานให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการเยี่ยมเยียนครู นักเรียน ในยามเจ็บป่วย สนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านสังคม กิจกรรมกับชุมชนในท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ สนับสนุนให้ชุมชนได้มีโอกาสใช้สถานที่ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการของโรงเรียน ครูกับผู้ปกครองนักเรียนให้เกิดขึ้น สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ในรูปแบบของการให้ข้อมูลทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสารต่างๆ สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามาร่วม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการสู่ชุมชน

1.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสามารถในการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมตนเอง แสดงความซื่อสัตย์และอดทนต่อหน้าที่การทำงานให้ประจักษ์ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดใช้วาจาที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์แสดงความจริงใจในการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมีความเมตตาและกรุณาต่อผู้เพื่อนร่วมงาน

2. รองผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

4. ประสพการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

4.1 ประสพการณ์การทำงาน น้อยกว่า 15 ปี

4.2 ประสพการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนที่ครูได้ทำการสอนโดยใช้นักเรียนเป็นตัวกำหนด โดยจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

- 5.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 500 - 1,499 คน
- 5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 - 2,500 คน
- 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 2,500 คนขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ครูผู้สอนได้รับ ดังนี้

- 6.1 ปริญญาตรี
- 6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

7. กลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มวิชาที่ครูปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 แบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่

- 7.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 7.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 7.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 7.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 7.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
- 7.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 7.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 7.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

8. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนวัดสังเวช โรงเรียนวัดสระเกศ โรงเรียนวัดราชบพิธ โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนมักกะสันพิทยา โรงเรียนเทพศิรินทร์ และโรงเรียนไทรมิตรวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 การประเมินสมรรถนะ
 - 1.5 การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้
 - 1.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
 - 2.1 ภารกิจจัดการศึกษา
 - 2.2 แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา
3. การบริหารงานในสถานศึกษา
 - 3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา
 - 3.1.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 มาตรฐานวิทยฐานะของรองผู้อำนวยการ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ
 - 4.1 วุฒิการศึกษา
 - 4.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 4.4 ขนาดโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กร สมรรถนะช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ องค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ มีดังนี้

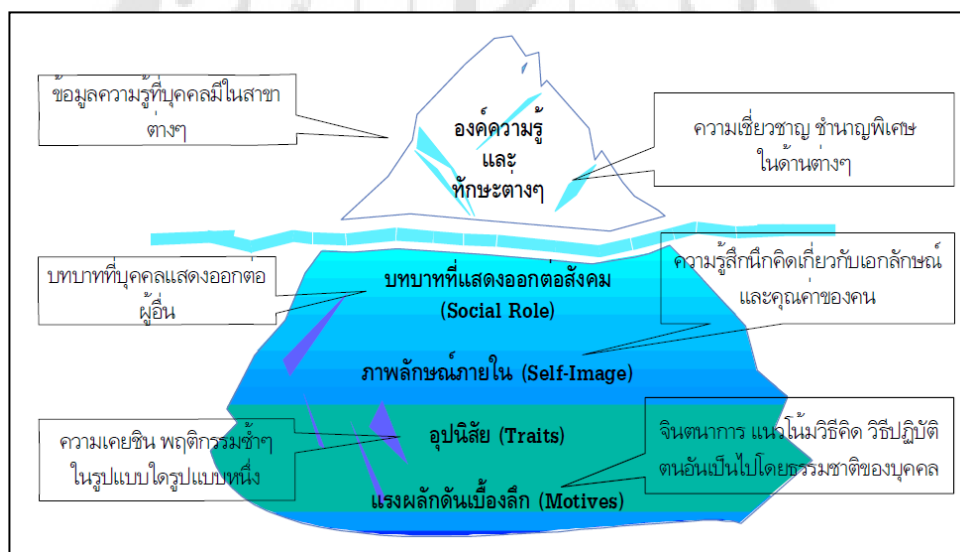
1.1 ความเป็นมา ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

ศาสตราจารย์แมคเคลแลน (Daavid C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้เริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยเสนอบทความตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for Rather than for Intelligence ในปี 1973 บทความดังกล่าว แสดงความคิดเห็นต่อต้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงาน หรือผลการเรียน ว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จได้จึงทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เชื่อว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ นอกจากนี้ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือ เศรษฐกิจทางสังคม เหมือนกับแบบวัดความถนัดอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน วิธีการวิจัยของ แมคเคลแลน (Daavid C. McClelland) ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในสมรรถนะด้านใด แมคเคลแลน (Daavid C. McClelland) ยังใช้สมรรถนะในการคัดเลือกนักการทูตระดับต้น พบว่านักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสมรรถนะที่แตกต่างจากนักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ได้แก่ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม ความคาดหวังทางบวกกับบุคคลอื่น และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง

แบร์เรท และ ดีพินเนท (Barrett; & Depinet. 1991) เสนอบทความที่ปล้ำล้างข้อเสนองของ แมคเคลแลน (Daavid C. McClelland) เรื่อง A Reconsideration of Competence Rather than for Intelligence เนื้อหาในบทความนี้อ้างถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับแบบทดสอบความถนัด หรือการทดสอบเชาว์ปัญญาว่าแบบทดสอบดังกล่าวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในเกือบทุกอาชีพ ซึ่งประเด็นดังกล่าว แมคเคลแลน (Daavid C. McClelland) ได้ตอบได้ว่า เขาเห็นว่าปัญญาคือสมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานต้องมี แต่เมื่อบุคคลมีเชาว์ปัญญาในระดับหนึ่งแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาอีกต่อไป แต่สิ่งที่แยกระหว่างผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานดีกับผู้ที่ฉลาดที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางคือ สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 1-2)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ มักอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงด้านล่าง ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยน้ำอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่างๆ นี้ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่แสดงออกต่อสังคม คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของตนเอง อุปนิสัย คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น คือ จิตนาการ แนวโน้มวิธีคิดปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 12-13)



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการ*.

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือการทำที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆตัวอย่างเช่นสมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้หากขาดองค์ประกอบต่างๆได้แก่ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องเช่นอาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ขอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2549: 22) ได้นิยามสมรรถนะว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

อังศินันท์อินทรกำแหงและทัศนาทองภักดี (2549: 39) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึงความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆ ที่บุคคลจะต้องมีเพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน และตามที่องค์กรหน่วยงานต้องการให้ถือผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงาน และหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

บรรจง ครอบบัวบาน (2549: 13) ได้ให้ความหมายคำว่าสมรรถนะคือกลุ่มของความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงานซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ความสามารถทัศนคติบุคลิกภาพค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549: 79) ให้ความหมายคือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ต้องการจากผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่รับผิดชอบในตัวชี้วัดผลงานและเป้าหมายในการทำงาน (KPI)

จันทิมา อนันตกุล (2549: 12) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่าหมายถึงสมรรถภาพ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเก่งความชำนาญความเก่งกาจ ความฉลาดหลักแหลมความสามารถหลายด้านความเชี่ยวชาญความชำนาญความคล่องแคล่วทักษะ ความสามารถทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญสูงวุฒิความสามารถพรสวรรค์ความสามารถพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญความชัดเจนในอาชีพ และความสามารถเฉพาะตัวความสามารถที่เหมาะสมกับงานคน ที่มีฉลาดหลักแหลมคนที่มีสติปัญญาเป็นเลิศเป็นผู้รู้จักคิดหาเหตุผล

มาฆมาสกาญจนาร (2549: 10) ได้กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคลได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ เช่นอุปนิสัยทัศนคติ ภาวะลักษณะของตนเองบุคคลิกภาพเป็นต้นซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นและต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดรวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากบุคคลอื่นได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

ฏายิน วงศ์หงส์ (2550: 10) ได้ให้ความหมายสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงาน ในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ตัวอย่างเช่นการกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัชฎา ณ นาน (2550: 10) ได้กล่าวถึงสมรรถนะหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

วิทยา จันทรศิริ (2551: 45) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กรเพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินการกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพและค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ัง องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ โดยการแสดงบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้างๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดี สุด จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่ามีผู้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะร่วมที่จัดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะไว้หลายท่าน

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548: 23-24) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยสมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ทางภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์
- 2) ทักษะ (Skills) คือความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่นทักษะในการบริการ
- 3) ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self Concept) หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล(Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่นการเป็นคนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้
- 5) แรงขับภายใน (Motives) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 58) กล่าวว่า สมรรถนะ ไม่น่าจะแตกต่างจาก KSAOs ซึ่งจากการวิเคราะห์งาน แม้ข้อแตกต่างอื่นๆ เช่น จุดมุ่งเน้น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือทักษะทางเทคนิคต่างก็มีอยู่ใน KSAOs ครบถ้วน โดยเฉพาะ Other Characteristics แต่สิ่งที่แตกต่างคือ สมรรถนะจะต้องแยกระหว่างคนทำงานได้ดีมากเป็นพิเศษออกจากคนที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยปกติ

จากข้อความข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่เป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานตามปกติ ความหมายแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก มีดังนี้ (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. 2548: 22; และ มาฆมาส กาญจนกร. 2549: 12)

- 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถานฝึกอบรมสัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ
- 2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหารงาน/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3) ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความสามารถเชิงปัญญาที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นความสามารถในการประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่ไปในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

4) คุณลักษณะอื่นๆ (Other Characteristics) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกจากบุคคลนั้นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ แรงผลักดันเบื้องต้น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะทางกายภาพอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ และเป็นปัจจัยหลักไปสู่ผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

เทื่อน ทองแก้ว (2545: 35-43) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 5 ประเภทคือ

- 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้
 - 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว
 - 3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึงความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น
 - 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึงความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
 - 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546: 28) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มคือ
1. กลุ่มความสามารถหลักหรือสมรรถนะหลัก (Core Competency)
 2. กลุ่มความสามารถด้านเทคนิคหรือสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency)
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 10-11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2549: 216) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะที่นำไปใช้ในองค์กรแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1. สมรรถนะขององค์กรเป็นสมรรถนะระดับองค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยเป็นสมรรถนะที่เป็นหลักซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ตัวอย่างเช่นสมรรถนะของสถาบันการศึกษาอาจได้แก่ประสิทธิภาพในการสอนหรือการสร้างผลงานวิจัยองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นต้นในขณะที่องค์กรอื่นๆ มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางการให้บริการ เป็นต้น

2. สมรรถนะเกี่ยวกับงานเป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในการกิจหรือตำแหน่งต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการตัวอย่าง เช่น ครูอาจารย์ต้องมีสมรรถนะในการส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจนถึงขั้นเก่งก็มีความสุขครูอาจารย์ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทั้งข้อมูลใหม่ๆ มาเสมอ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 6-7) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหา ให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

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

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์การ

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **ประเภทของสมรรถนะ**แบ่งออกเป็น สมรรถนะองค์กร คือ สมรรถนะที่ช่วยให้้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นสมรรถนะที่บ่งบอกว่า องค์การต้องมีความสามารถในการเรื่องใดบ้างที่จะทำให้วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้บรรลุผลสำเร็จ และสมรรถนะตัวบุคคล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ตัวบุคลากรทุกคนในองค์การไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดต้องมีสมรรถนะชุดนี้เหมือนกัน บุคคลที่ไม่มีสมรรถนะชุดนี้ไม่สามารถที่จะทำงานออกมาดี และสมรรถนะประจำสายงานคือสมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในงานนั้น บุคคลที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้น

1.4 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะเพื่อการบริหารผลงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการกำหนดค่าตอบแทนถ้ากล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ตามหลักจิตวิทยาวิธีการนี้คือการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานคงผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินพฤติกรรมในการบริหารผลงานสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังนั้นการประเมินสมรรถนะคือการประเมินพฤติกรรมนั่นเองการประเมินพฤติกรรมทำอย่างไรบ้างขั้นตอนของการประเมินพฤติกรรมจึงเป็นการสังเกตพฤติกรรมบันทึกและประเมินลงในแบบประเมิน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน . 2548: 45-46) การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานจะให้เกิดผลสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหรือนัยหนึ่งต้องมีการประเมินสมรรถนะก่อนว่าแต่ละคนนั้นมีสมรรถนะเป็นอย่างไรเพื่อให้มีความมั่นใจว่าบุคคลมีความพร้อมและจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้วิธีการประเมินสมรรถนะมีดังนี้ (อัจฉรา สุทธิพรหมณีวัฒน์. 2545: 27)

1. การสังเกตเป็นวิธีการประเมินโดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากร ถ้าทำงานได้สำเร็จไม่ผิดพลาดแสดงว่ามีสมรรถนะในด้านนั้น
2. การทดสอบสมรรถนะเป็นการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐาน
3. การจำลองสถานการณ์เป็นการจัดให้การจำลองสถานการณ์เพื่อประเมินการตัดสินใจที่สำคัญโดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อน
4. การประเมินตนเองเป็นการประเมินของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือความสามารถของตนเองซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเพื่อเสริมสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะต่อไป

รัชนิวรรณ วณิชยธนม (2550) และรัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2550) ได้แบ่งการวัดสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆคือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่างเช่นการเขียนอธิบายคำตอบการเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะเช่น Spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย
2. Behavior observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกมาเป็นอย่างไรดีแล้วแต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์เช่นการสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคมพฤติกรรม การทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self-reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองเช่นความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อความสนใจแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่างเช่นการสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior observations และ Self-reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์แลในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

ซูซีย์ สมิทธีกร (2550: 39-40) กล่าวถึงการวัดประเมินไว้ว่ามีวิธีการหรือเครื่องมือที่นำมาใช้วัดประเมินสมรรถนะได้หลายวิธีเช่น

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือลักษณะที่ 1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการปฏิบัติงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ และลักษณะที่ 2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานเช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือกำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4. ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5. 360 Degree feedback หมายถึงการประเมินรอบด้านได้แก่การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะและคุณลักษณะ

สรุป การประเมินสมรรถนะ ได้แก่ การสังเกต การจดบันทึก แบบทดสอบ ซึ่งเป็นการบันทึก ความรู้สึก ความเชื่อ ทัศนคติ ความสนใจ พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล โดยผู้ที่ทำการประเมินอาจจะประเมินเพียงคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคน การประเมินนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามพอสมควร ในการประเมินแบบประเมินหรือมาตรการประเมินชนิดต่าง ๆ

1.5 การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์การสามารถทำได้ในหลายด้าน ดังนี้

1. การนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำได้หลายประการดังเช่น

ชูชัย สมิทธิไกร (2550: 35) และเทียนทองแก้ว (2550) กล่าวถึงการนำไปใช้ดังนี้

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่งซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การรวมทั้งการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) บุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้นสมรรถนะจึงเป็นส่วนที่ช่วยในการพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable factor) เช่นวิธีการ Point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใดเป็นต้น

1.3 การพัฒนาบุคลากรสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนของการเติบโตในวิชาชีพสามารถช่วยให้การกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาและออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์การได้เหมาะสมมีประสิทธิภาพในงานการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) ก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.4 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) เมื่อมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ เพื่อทราบสมรรถนะของแต่ละคนแล้วองค์การจะต้องนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มของบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรมีการโยกย้ายมีการเลิกจ้างมีการเลื่อนตำแหน่งองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดหรือไม่เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญและพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูงซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะทำให้องค์การมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับสูง

1.5 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคนวางแผนคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

2. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร (เทียน ทองแก้ว. 2550) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้สมรรถนะดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรชุดหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้สมรรถนะเป็นฐานซึ่งทำหน้าที่ติดตามการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะ

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder) ผู้ประกอบการและนักวิชาการโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดสมรรถนะมาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงานโดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลักวัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้นๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ปัญหาสำคัญอาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและตอบปัญหาเป็นข้อๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด Core competency ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่เป็นความรู้ทักษะและลักษณะต่างๆ รวมทั้งนวัตกรรมจนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การในการกำหนดสมรรถนะหลักผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์และกำหนดคุณลักษณะทักษะและความรู้หลักเพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพเพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับสมรรถนะ

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

สรุป การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมรรถนะจะช่วยลดการเสียเวลาและทรัพยากร และป้องกันความผิดพลาดในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน

1.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพ ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะการบริหารงาน โดยมีคุรุสภาทำหน้าที่กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 มาตรฐานดังนี้

1. สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา มีดังนี้

1.1 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา

1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษามีดังนี้

2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2.2 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม

2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

2.5 สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3. สมรรถนะด้านการบริหารด้านวิชาการ มีดังนี้

3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้

3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. สมรรถนะด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ มีดังนี้

4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ

4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

3.5 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

3.6 สามารถจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.7 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 สามารถสร้างเสริมขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.9 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. สมรรถนะด้านการบริหารกิจการนักเรียน มีดังนี้

6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้

8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน มีดังนี้

9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.3 ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารกิจการนักเรียน สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ศุภชัย ยาวะประภาฯ (2548: 15) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competency) สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการต่างๆ ขององค์กรสมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักของแต่ละองค์การ องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะเหมือนกับแก่นหรือ

หลักขององค์การ อาทิ ศาสนา ศาสนา อารยธรรม องค์การของรัฐที่ประชาชนมาติดต่อทุกวัน อาทิ รัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคต่างๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัย อาจจะมีสมรรถนะหลัก คือ การรักษา และ ส่งเสริมคุณภาพวิชาการ เป็นต้น สมรรถนะหลักของ องค์การจะถ่ายทอดไปยังบุคคล และกลายเป็นสมรรถนะที่เป็นบุคลากรทุกคนในองค์การที่มี สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจาก สมรรถนะหลัก อาทิ ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้าน ทักษะในการตีความกฎหมาย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะด้านการคิด เชิงวิเคราะห์ และทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 36) ได้แบ่งสมรรถนะเพื่อใช้ประเมิน บุคคลเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักหมายถึง คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบราชการ ทั้งนี้เพื่อการหล่อหลอมค่านิยมและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพความร่วมมือร่วมใจ และสมรรถนะประจำสายงาน 18 กลุ่มสายงาน 20 สมรรถนะ ดังนี้ การคิดสร้างสรรค์ การมองภาพ องค์กรรวม การพัฒนาศักยภาพของคน การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจ และความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ การดำเนินงานเชิงรุก ความถูกต้องของงาน ความมั่นใจตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะการจูงใจ สภาวะผู้นำ สุนทรียภาพทางศิลปะ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

เฮลริเจล, แจ็คสัน และ สโลคัม (2001: 14-24) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competency) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือความสามารถ ทำให้ “ผู้รับสาร” หรือผู้ที่กำลังสื่อสารอยู่ด้วย “เข้าใจ” ในสิ่งที่กำลัง “สื่อสาร” Communication Competency มีความสำคัญเพราะ “ผู้บริหาร” ทำงานโดยอาศัยการทำงานของ “ผู้อื่น” (Getting Things Done Through Other People) “การสื่อสาร” หรือ Communication ถือเป็น “รากฐาน” ที่สำคัญของ Competency อื่นๆอีก 5 ตัวของผู้บริหารทั้งนี้เพราะ “การสื่อสาร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ใ้งานของผู้บริหารสัมฤทธิ์ผลเพราะผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจว่า “ต้องทำอะไร” (What to do) และ “ทำอย่างไร” (How to do it) ซึ่งการสื่อสารหมายรวมถึงทั้งการสื่อสารที่เป็น ทางการ (Formal Communication) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) และ การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

- 1.1 การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การแสดงออกถึง “พฤติกรรม” (Behavioral Indicator) เช่นแจ้งให้ผู้อื่นรับทราบเหตุการณ์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ เขาเพื่อให้เขาทราบสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันตลอดเวลานำเสนอข้อมูลต่อสาธารณะด้วยรูปแบบที่ จูงใจและตอบคำถามต่างๆได้อย่างเหมาะสมหรือการเขียนได้ชัดเจนตรงประเด็นและตอบสนอง วัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ เป็นต้น

1.2 การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง “พฤติกรรม” ได้แก่การสนับสนุนการสื่อสารแบบ 2 ทางด้วยการรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นการใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่นและการสร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นกับผู้อื่นเป็นต้น

1.3 การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึงการแสดงออกถึง ความสามารถในการเป็นตัวแทนของทีมในการต่อรองให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ต้องการมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและสามารถโน้มน้าวผู้บังคับบัญชาให้คล้อยตามได้และสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเฉียบขาดและเป็นธรรมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นสร้างปัญหา

2. ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลวางแผนหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำและสามารถกำหนดได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างรวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้จัดการ” คนทั่วไปมักคิดถึงความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก Competency ในด้านนี้ประกอบด้วย Competency ย่อยที่จำเป็นอีก 4 ประการคือ

2.1 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหา (Information Gathering, Analysis and Problem Solving) หมายถึงการตรวจสอบข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทาง/ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นความสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและทันเวลาการกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลและสามารถคาดการณ์ผลของความเสี่ยงนั้นๆได้

2.2 การวางแผนและบริหารโครงการ (Planning and Organizing Projects) หมายถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการกำหนดเป้าหมายวางแผนการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดระยะเวลาในการทำโครงการได้แก่ความสามารถวางแผนและจัดตารางการทำงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพการจัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องและการกำหนดจัดหาและจัดระบบทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

2.3 การบริหารเวลา (Time Management) หมายถึงความสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ดีในเวลาเดียวกันความสามารถควบคุมงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในเวลาที่จำกัด

2.4 การบริหารการเงินและงบประมาณ (Budgeting and Financial Managements) หมายถึง การเข้าใจงบการเงินกระแสเงินสดรายงานทางการเงินและรายงานผลประกอบการประจำปีและใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจการเก็บข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและสมบูรณ์และการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคคลอื่นรวมทั้งสามารถบริหารการใช้จ่ายงบประมาณของบุคคลอื่นให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว

3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นที่ทราบกันดีว่าความสำเร็จของงานต่างๆในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพังแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในขณะนี้ผู้บริหารขององค์กรจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือความสามารถในการทำงานเป็นทีมผู้บริหารที่มี Competency ด้านนี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมาย ซึ่ง Teamwork Competency ประกอบด้วย Competency ย่อย 3 ประการดังนี้

3.1 การสร้างทีมงาน (Designing Teams) ถือเป็นขั้นแรกของการทำงานที่เป็นโครงการต่างๆ (Projects) และเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการหรือหัวหน้าทีม (Team Leader) ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนที่ทำให้ทีมเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานคัดเลือกสมาชิกของทีมที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้ทีมมีความหลากหลายในเรื่องความรู้และเทคนิคต่างๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมตลอดจนมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม

3.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน (Creating a Supportive Environment) ประกอบด้วย การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับยกย่องและให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพการช่วยทีมในการกำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของทีมและการเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษาและผู้ฝึกสอนให้แก่สมาชิกในทีมอย่างตั้งใจและอดทน

3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน (Managing Team Dynamics) ประกอบด้วย การเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของทีมสามารถนำจุดแข็งของสมาชิกในทีมไปใช้ในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีมสามารถนำประเด็นความขัดแย้งนั้นมาหาข้อสรุปที่ดีร่วมกันอย่างมีเหตุผลเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมแบ่งปันความดีความชอบ (Credit) ให้แก่สมาชิกในทีม

4. ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจโดยรวม (Overall Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กรซึ่งในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” ต้องสามารถปฏิบัติและแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมเหล่านั้นซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้เรียกว่าความสามารถเชิงกลยุทธ์หรือ Strategic Action Competency ที่หมายรวมถึงดังนี้

4.1 ความเข้าใจในธุรกิจ (Understanding the Industry) หมายถึงการมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่สำคัญได้อย่างรวดเร็วทราบข้อมูลและความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง (Competitors) และหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partners) ตลอดเวลาและความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มของธุรกิจและผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.2 ความเข้าใจในองค์กร (Understanding the Organization) หมายถึงความเข้าใจความต้องการของ Stakeholder เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของกลยุทธ์ทางธุรกิจต่างๆ ขององค์กรและเข้าใจถึงขีดความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร

4.3 การดำเนินกลยุทธ์ (Taking Strategic Actions) ได้แก่การจัดลำดับความสำคัญของงานและตัดสินใจให้สอดคล้องกับภารกิจ (Mission) และเป้าหมายทางกลยุทธ์ (Strategic Goal) ขององค์การการยอมรับกลยุทธ์ใหม่ๆ และนำกลยุทธ์เหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติและการกำหนดเป้าหมายในระดับปฏิบัติการ (Operation Goal) ที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์หลักขององค์การ

5. ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global Awareness Competency) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การทำธุรกิจขององค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ จากต่างประเทศมากขึ้นเช่นการสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศหรือการใช้เทคโนโลยีที่มาจากต่างประเทศ ฯลฯ รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าหรือการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศดังนั้นผู้บริหารขององค์การจำเป็นต้องมี Global Awareness Competency เพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ Global Awareness Competency ประกอบด้วยความสามารถ 2 ประการคือ

5.1 ความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cultural Knowledge and Understanding) รับรู้แนวโน้มทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ของโลก รับรู้ผลกระทบของสถานการณ์โลกที่มีต่อองค์การรวมถึงความสามารถใช้ภาษา (พูดอ่าน และเขียน) ได้มากกว่า 1 ภาษาอย่างคล่องแคล่ว

5.2 ความเปิดกว้างและความไวในการรับรู้วัฒนธรรมอื่น (Cultural Openness and Sensitivity) เข้าใจความแตกต่างด้านเชื้อชาติวัฒนธรรมของชาติที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์การ และพยายามเรียนรู้ความแตกต่างเหล่านี้โดยปราศจากอคติเรียนรู้วัฒนธรรมของชาติอื่นได้อย่างรวดเร็วและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

6. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-management Competency)

ความสามารถในการควบคุมตนเองถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่ “สิ่งที่คาดหวังอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้” “งานที่ตั้งใจจะทำให้เสร็จตามกำหนดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงานอาจได้รับการตำหนิเพราะงานออกมาล่าช้าและคุณภาพไม่ดีเพียงพอ” และอื่นๆ อีกมากมายความกดดันเหล่านี้มักทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะโทษหรือกล่าวหา “ผู้อื่น” หรือ “ฝ่าย/แผนกอื่น” ว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้ “ถูกตำหนิ” “งานนั้นๆ ผิดพลาดหรือไม่เสร็จตามที่กำหนด” ผู้บริหารต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการดังต่อไปนี้

6.1 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Integrity and Ethical Conduct) ประกอบด้วยพฤติกรรมการมีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจนที่สามารถใช้เป็น “เกณฑ์” ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์และจริยธรรมมีความ “กล้า” ที่จะยอมรับความผิดพลาดและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

6.2 แรงขับส่วนตัวและการตั้งสติ(Personal Drive and Resilience) พยายามตั้งเป้าหมายในการทำงานและมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จอดทนกับอุปสรรคและสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว

6.3 การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว(Balancing Work and Life Issues) สามารถสร้างความสมดุลระหว่าง “งาน” กับ “ชีวิตส่วนตัว” ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปดูแลสุขภาพกายและใจของตนเองตลอดจนใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานตั้งเป้าหมายของตนเองทั้งด้าน “ชีวิตงาน” และ “ชีวิตส่วนตัว”

6.4 ความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเอง (Self-Awareness and Development) มีเป้าหมายทั้งในด้าน “ส่วนตัว” และ “อาชีพ” ที่ชัดเจนใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์และพยายามปรับปรุง/แก้ไข “จุดอ่อน” ของตนวิเคราะห์และสรุปบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานและชีวิตส่วนตัว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2549: 140-148) ได้จำแนกสมรรถนะหลักออกเป็น 4 ด้านซึ่งเป็นตัวเดียวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทยได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/หน่วยงานกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง(Expertise) หมายถึงความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึงสมรรถนะที่เน้น 1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีใช้ในฐานะหัวหน้าทีมและ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจำนวน 42 เขตโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่เขตพญาไทบางซื่อดุสิตสัมพันธวงศ์ปทุมวันราชเทวีพระนครป้อมปราบศัตรูพ่ายบางแคบางขุนเทียนบางบอนทุ่งครุราชบุรีบึงฉลือทองคลองสานธนบุรีภาษีเจริญตลิ่งชันทวีวัฒนาบางพลัดบางกอกน้อยบางกอกใหญ่และหนองแขมกรุงเทพมหานครให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี

2.1 การจัดการศึกษา

อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา พศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

ให้ส่วนราชการสำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
 - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัด
 - (ฉ) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
 - (ช) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เขตพื้นที่การศึกษา
 - (ซ) ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่างๆ
 - (ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
 - (ญ) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
 - (ฎ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- (ข) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ง) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (จ) ดำเนินงานวินัย อุตสาหกรรม ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

(ซ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ข) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ค) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ง) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

(จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ช) ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมิน การศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

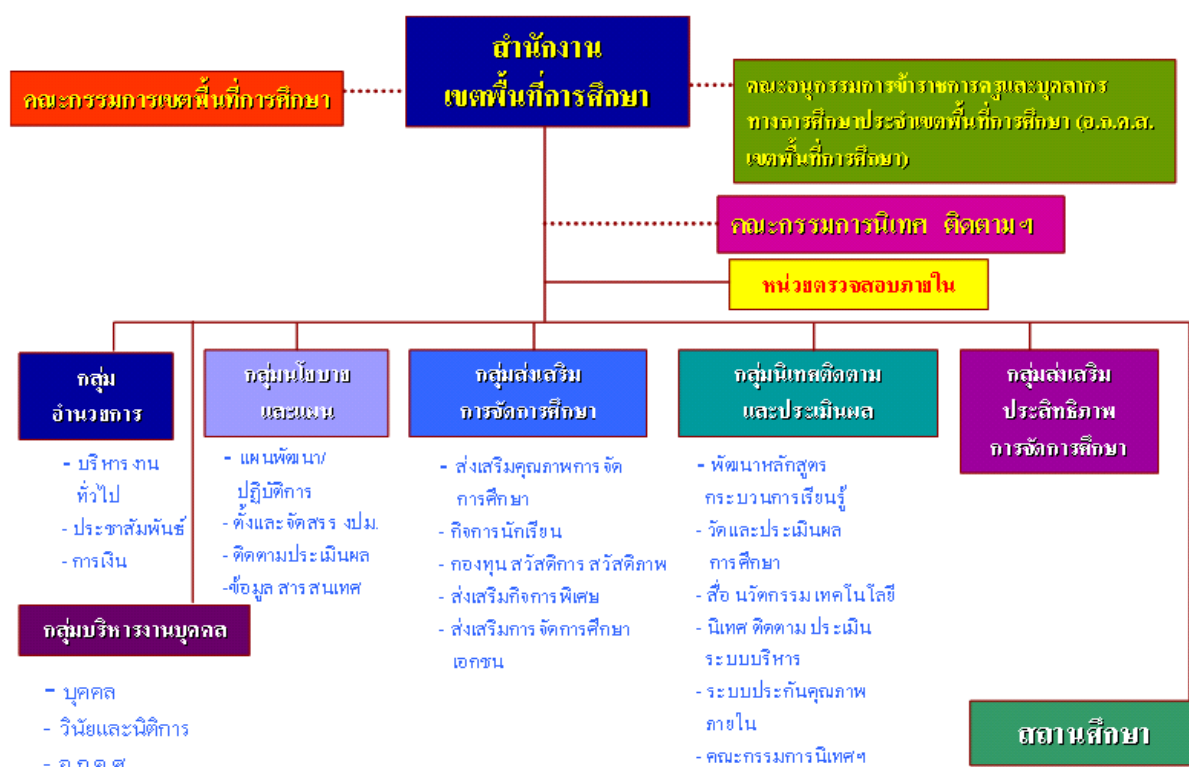
(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

2.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษา

โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นหน่วยงานส่วนกลาง แต่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งมีความใกล้ชิดกับสถานศึกษามากที่สุด ภารกิจที่สำคัญ คือ การเชื่อมโยงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ดังภาพประกอบ



วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ
2. เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและโอกาสทางการศึกษา
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารงานอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
3. นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. องค์คณะบุคคลมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา
6. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียม และเสมอภาค
7. นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
8. ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น
9. อัตราการเรียนต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ
10. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
11. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพภายใน
12. สถานศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานของ สมศ.
13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
14. สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)
15. ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
16. ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
17. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม
18. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ
19. ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นประชาคมโลก

คำนิยาม

ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างงานสร้างสัมพันธ์ มุ่งมั่นบริการ สืบสานเศรษฐกิจพอเพียง

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อร่วมงาน ร่วมคิดร่วมบริหารบริการด้วยจิตสาธารณะ

เอกลักษณ์องค์กร

ความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย
5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัด

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 1.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับดีมาก
 - 1.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป
 - 1.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
 - 1.5 ร้อยละของผู้รับบริการมีความประทับใจในผลการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ร้อยละของหน่วยงานที่นำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจนประสบความสำเร็จ
 - 1.7 ร้อยละของหน่วยงานที่มีข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันมาใช้ในการบริหารจัดการ
 - 1.8 ร้อยละจำนวนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นขององค์กรคณะบุคคล ที่หน่วยงานนำมากำหนดเป็นแนวดำเนินการ
2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 2.1 ร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่บริการที่ประสงค์เข้ารับการศึกษารับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 - 2.2 ร้อยละของประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ในเขตพื้นที่บริการ ที่เข้าศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 - 2.3 ร้อยละของนักเรียนที่จบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
 - 2.4 ร้อยละของนักเรียนออกกลางคันในแต่ละระดับชั้น
 - 2.5 ร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 2.6 ร้อยละของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

3.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพภายใน

3.2 ร้อยละของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. (เทียบจากการเข้าประเมิน)

3.3 ลำดับที่จากผลการสอบ O-Net ประจำปี

3.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)

3.5 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับดีขึ้น

4.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และชาติ

4.4 ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านการประเมินด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก

5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

5.1 ร้อยละของครูผู้ช่วยที่ผ่านหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กคศ. กำหนด

5.2 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนด

5.3 ร้อยละของครูอัตราจ้างที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.4 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานไม่น้อยกว่าปีละ 20 ชั่วโมง

กลุ่มโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จัดกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 6 กลุ่มดังนี้

กลุ่ม 1 มี 10 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (2) โรงเรียนสาปัญญา ในพระบรมราชูปถัมภ์ (3) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (4) โรงเรียนวัดสังเวช (5) โรงเรียนวัดสระเกศ (6) โรงเรียนวัดราชบพิธ (7) โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (8) โรงเรียนมักกะสันพิทยา (9) โรงเรียนเทพศิรินทร์ (10) โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย

กลุ่ม 2 มี 14 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย (2) โรงเรียนสุวรรณศุทธารามวิทยา (3) โรงเรียนสตรีวิทยา (4) โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ (5) โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย (6) โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร (7) โรงเรียนศิลาจารย์พัฒนา (8) โรงเรียนมัธยมวัดกุฎกษัตริย์ (9) โรงเรียนโยธินบูรณะ (10) โรงเรียนราชันนทาทจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2 (11) โรงเรียนราชวินิต มัธยม (12) โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ (13) โรงเรียนวัดบวรนิเวศ (14) โรงเรียนวัดราชาธิวาส

กลุ่ม 3 มี 11 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง (2) โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร (3) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม (4) โรงเรียนสตรีวัดระฆัง (5) โรงเรียนวัดบวรมงคล (6) โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม (7) โรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคม (8) โรงเรียนสวนอนันต์ (9) โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน (10) โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย (11) โรงเรียนทวีธาภิเศก

กลุ่ม 4 มี 11 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนมหารณพาราม (2) โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ (3) โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ (4) โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม (5) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล (6) โรงเรียนโพธิสารพิทยากร (7) โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง (8) โรงเรียนวัดอินทาราม (9) โรงเรียนชนบุรีวรเทพีพหลารักษ์ (10) โรงเรียนวัดราชโอรส (11) โรงเรียนศึกษานารี

กลุ่ม 5 มี 11 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนบางมดวิทยา สีสุขหวาดจวนอุปถัมภ์ (2) โรงเรียนวัดพุทธบูชา (3) โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (4) โรงเรียนแจรงร้อนวิทยา (5) โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม (6) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชนบุรี (7) โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม (8) โรงเรียนทวีธาภิเศก 2 (9) โรงเรียนศึกษานารีวิทยา (10) โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ (11) โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน

กลุ่ม 6 มี 10 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ (2) โรงเรียนวัดรางบัว (3) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม (4) โรงเรียนปัญญาวรคุณ (5) โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม (6) โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม (7) โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม (8) โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ (9) โรงเรียนวัดนวลนรดิศ (10) โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเศก

3. การบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และนักบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง (Professionals) เพราะเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมและเรียนมาโดยตรง เป็นผู้มีความรู้และมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพของตน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่โตเต็มที่แล้วและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคง เป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวมและทดสอบแล้วว่าเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษ 1900 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และปัจจุบันศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามีทฤษฎีต่างๆ สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

3.1.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) เป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนแนวใหม่ที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผลักดันให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดในการศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสนองต่อความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด (นิติกรณ์ จันทวงศ์ชนะ. 2557: ออนไลน์)

1) ความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำว่า School-Based Management หรือ SBM เป็นแนวคิดในการบริหารและการจัดการศึกษาแนวคิดหนึ่ง มีการเริ่มใช้คำนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก ในช่วงทศวรรษที่ 1980 (Cheng. 1996: 43) ในภาษาไทยยังไม่มีบัญญัติศัพท์เฉพาะที่แน่นอน ส่วนมากจะนิยมเรียกทับศัพท์ว่า School-Based Managementหรือเรียก SBM ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 มีการใช้คำว่า การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ. 2541: 95) การบริหารโดยใช้รูปแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะผูกพันใกล้ชิดกับเรื่องการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาและมีการใช้คำที่มีความหมายที่ใกล้เคียงเกี่ยวข้องกันอยู่หลายคำด้วยกัน เช่น การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Shared Decision Making) การเพิ่มอำนาจให้โรงเรียน (School Empowerment) การร่วมกันปกครอง (Shared Governance) การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ (Decentralized Authority) การทำให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระ

ก่อนเข้าสู่ทศวรรษ 2000 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกล้วนให้ความสำคัญในการปฏิรูปและปรับโครงสร้างการศึกษา ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้แก่ประชาชนพลเมืองของตน หลายประเทศมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาไปที่การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นในระดับจังหวัดหรือเมืองในรูปของคณะกรรมการการศึกษา (board of education) สภาการมีส่วนร่วม และสภาเขตการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นในขณะที่หลายประเทศมีการกระจายอำนาจให้เมืองหรือจังหวัดบริหารและจัดการศึกษาอยู่

แล้วได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนและสถานศึกษารับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของตนโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา บุคลากรในโรงเรียนมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมาก ผู้บริหารมีความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้การบริหารงบประมาณตอบสนองต่อสถานด้านการเรียนการสอนมากขึ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 25-26)

จากความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังกล่าวข้างต้นจึงมีข้อสรุปโดยรวมว่าปัจจัยสนับสนุนแห่งความสำเร็จนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ และความเข้าใจ แนวคิด หลักการ และรูปแบบ ของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ลักษณะแนวทางและ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการเงิน และ การบริหารทั่วไปในระดับโรงเรียน ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเองที่จะบริหารและจัดการศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

2) ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

มีนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School-Based Management : SBM) ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Myers and Stonehill (1993: 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากระดับรัฐหรือ เขตการศึกษาไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีอำนาจ ควบคุมกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจาย อำนาจจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น (David. 1996: 4 - 5) โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และในบางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียน ร่วมเป็นกรรมการด้วย ได้มีอำนาจควบคุมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholders) ใน (Wohlstetter. 1995: 1) ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้นมีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีผลผลิตดีขึ้น (Cheng. 1996: 44) เช่นเดียวกับอุทัย บุญประเสริฐ (2546: 1-2) กล่าวถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบ และแนวคิดในการบริหาร ที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบ ในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเสร็จ มีความคล่องตัวและมีอิสระมากยิ่งขึ้นในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวกับการกิจ ทั้งในด้านวิชาการและหลักสูตร การเงิน และการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

จากความหมายที่นักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ไว้ข้างต้น สรุปว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหมายถึงแนวคิดการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา โดยตรงให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากที่สุด

3) หลักการและแนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543: 154-156) สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) การคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครององค์กรชุมชน สถานประกอบการ มีสิทธิจัดการศึกษาได้ หรือการมีตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนไปร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียน

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบาย และควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ คณะกรรมการโรงเรียน จะทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันเสมอ

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545: 42) ได้ให้หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

1. หลักดุลยภาพ (principle of equity) หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตั้งอยู่บนหลักแห่งดุลยภาพ (principle of equity) กล่าวคือ มีวิธีการแนวทางมากมาย และหลากหลายที่จะนำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การยืดหยุ่น (flexibility) เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น โรงเรียนมีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะขับเคลื่อน พัฒนา และดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ของตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน และบริการจัดการโรงเรียนด้วยพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการกระจายอำนาจ (principle of decentralization) การกระจายอำนาจให้โรงเรียนจะทำให้โรงเรียนมีพลังอำนาจและรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ให้ประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (principle of self - management system) ด้วยหลักการทั้งสองข้างบน จึงจำเป็นที่โรงเรียนจะใช้ระบบบริหาร จัดการตนเองมาเป็นหลักในการดำเนินงาน ภายใต้นโยบายและโครงสร้างขององค์กรพัฒนาจุดประสงค์การสอนและยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างกำลังคนและทรัพยากรการแก้ปัญหาและจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของโรงเรียนเอง

4. หลักการริเริ่ม (principle of human initiative) การริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกโรงเรียนในการ ทำหน้าที่และเพิ่มพูนคุณภาพ การศึกษา ฉะนั้น เป้าหมายของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน ก็เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สมาชิกของโรงเรียนจะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ร่วมกันพัฒนาศักยภาพ ความคิดริเริ่มและความสามารถเพื่อเป็นพลังสร้างคุณภาพ การศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

หลักการทั้ง 4 ประการนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดแนวปฏิบัติในการปฏิรูปการศึกษา หรือปฏิรูปโรงเรียน และนั่นคือ เปลี่ยนจากการบริหารจัดการโรงเรียนจากภายนอก (External Control Management: ECM) ไปสู่โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School - Based Management: SBM)

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปว่าหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ หลักการกระจายอำนาจการศึกษาและหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่ง จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นการบริหารงาน ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาอื่นที่ผ่านมา

4) ความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาเรื่องการนำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในการบริหาร โรงเรียน ได้พบว่ามีประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวมดังนี้ (Myers; & Stonehill. 1993: 2 - 3; Herman; & Herman. 1992: 261 - 263; Florida Department of Education. 1998: 1 - 4)

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัด
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อจัด
4. สร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์
7. เพิ่มประสิทธิภาพ
8. เกิดความรู้สึกร่วมกันและความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนเพิ่มขึ้น
9. โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ที่การบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Brown, Bruce Robert (1998: 237) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนและชุมชน (An Analysis of the Perceived Effectiveness of School-Based Management by School and Community Stakeholders) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนแห่งหนึ่งใน Illinois โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์รายบุคคลและสัมภาษณ์กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือการศึกษาค่าความแปรปรวนทางเดียวและสองทาง ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

McCollor, Frederick Michael (1998: 40) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากรณีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 โรงเรียนในเขตเมือง (Case Studies of School - Based Management in Three Urban Middle Schools) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการศึกษารายกรณีแบบเข้มข้น (Comprehensive) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 โรงเรียน ในเมือง Saint Paul รัฐ Minnesota เพื่อศึกษาการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์คณะกรรมการโรงเรียน การสำรวจความคิดเห็นของครูในโรงเรียน และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในแต่ละโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นองค์กรที่ปรึกษามากกว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ มีความต้องการอบรมหรือพัฒนาให้คณะกรรมการโรงเรียนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนมิได้ใช้อำนาจการบริหารแบบจำลองทางทฤษฎี โดยไม่ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงาน การวางแผนปฏิบัติงานและควบคุมงบประมาณเท่าที่ควรจะเป็น

Adler, Arnold N (1999: 168) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีผลกระทบท่อการให้อำนาจครู (A study of Teachers' Perceptions of School-Based Management's Impact on Teacher Empowerment) ทำการเก็บรวบรวมโดยการศึกษารายกรณี สัมภาษณ์กลุ่ม วิจัยเอกสาร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่อยู่ในคณะทำงาน SBM และไม่เป็นคณะทำงาน SBM ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้อำนาจในโรงเรียนคือการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การสนับสนุนและการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในSBM คือ การร่วมมือทำงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู การพัฒนาของ

โรงเรียน และการสื่อสารของโรงเรียน 3) สิ่งที่ทำให้ครูมีส่วนร่วมใน SBM คือครูได้ร่วมสร้าง
 จินตภาพในเรื่องสำคัญของโรงเรียน 4) การตัดสินใจในระดับโรงเรียนมี 5 ด้านคือ การวางแผน
 การดำเนินงาน การพัฒนาครู การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณ 5) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อ
 การทำงานของทีมงาน SBM คือการสื่อสารการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกโดยผู้บริหาร
 โรงเรียน 6) ปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจในโรงเรียนคือการมีส่วนร่วมของบุคลากร 7) ครูมีความรู้สึก
 ว่าได้รับอำนาจเนื่องจากได้มีส่วนร่วมใน SBM และได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการโรงเรียน

Marti - Vazquez, Lillian (2000: 265) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณี ผลกระทบของ
 การกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน Puerto Rico (The Impact of
 Decentralization and School-Based Management in Puerto Rico : A Case Study) การวิจัย
 ครั้งนี้ใช้วิธีการทางชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic) ในการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียน
 ประถมศึกษาแห่งหนึ่งเป็นเวลาหนึ่งปี เนื่องจากประเทศ Puerto Rico มีกฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียน
 ชุมชนตั้งแต่ ปี ค.ศ.1993 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีบทบาทในการจัดซื้อและจัดการการเงินอยู่
 บ้างเล็กน้อย แต่ไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการจ้างบุคลากรและการตัดสินใจเกี่ยวกับหนังสือเรียนหรือพัสดุ
 รายการที่สำคัญ ซึ่งส่วนกลางยังคงมีบทบาทควบคุมเช่นเดิม คณะกรรมการโรงเรียนแทบไม่ได้
 ประชุมในรอบปี และการตัดสินใจสั่งการยังคงอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ความร่วมมือจากชุมชนรอบ
 โรงเรียนยังไม่ดีพอ สาเหตุที่การปฏิรูปการศึกษาระดับโรงเรียนล้มเหลว เพราะ 1) เป็นการสั่งการ
 จากส่วนกลางไม่ได้เกิดจากการริเริ่มของโรงเรียน 2) นโยบายโรงเรียนไม่ เน้นด้านวิชาการของ
 นักเรียน 3) นโยบายด้านการปฏิรูประบบโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับพรรคการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย
 4) ไม่มีการมอบอำนาจอย่างแท้จริงไปยังโรงเรียน 5) หน่วยงานด้านปฏิรูปการศึกษาปฏิบัติงานไม่
 เป็นไปในแนวทางเดียวกับทางราชการที่มีมาตรการควบคุมเคร่งครัด 6) การจัดสรรทรัพยากรให้
 โรงเรียนไม่เท่าเทียมกัน เน้นจัดสรรไปพื้นที่ยากจนเป็นหลัก 7) แบบจำลองการบริหารที่กำหนดใน
 กฎหมายไม่ได้ถูกนำมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน

Park, Jong Pil (2000: 239) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนโรงเรียนที่ปกครองตนเอง:
 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเกาหลี (Creating an Autonomous School Community :
 School- Based Management in Korea) การวิจัยมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้าน
 บทบาทของครู พ่อแม่และการบริหารโรงเรียน ภายหลังการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารโดยใช้
 โรงเรียนเป็นฐานในประเทศเกาหลี ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์
 และการศึกษาเอกสารเอกสารที่ศึกษาเป็นบันทึกการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน รายงานและ
 แผนปฏิบัติการ รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องย้อนหลัง 4 ปี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการ
 โรงเรียนไม่มีบทบาทตามที่คาดหวังอำนาจการตัดสินใจด้านหลักสูตร งบประมาณ บุคลากรยังคงอยู่
 ที่ส่วนกลาง รัฐบาลและเขตการศึกษาไม่ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนเพียงพอ ผลการวิจัยยังระบุว่า
 ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อครูและผู้ปกครองมีบทบาทและ
 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากที่สุดบทบาทหน้าที่เหล่านี้ต้องถูกกำหนดไว้ในนโยบายทุกระดับ

Wilson ,Robert James (2001: 337) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใน Alberta:การรับรู้ของผู้นำในโรงเรียนของรัฐ ค.ศ.1994–1997 (School-Based Management in Alberta : Perceptions of Public School Leaders. 1994 – 1997) จุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและทำความเข้าใจวิธีการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติในเขต Alberta ระหว่างปี ค.ศ.1994–1997 โดยศึกษาบทบาท หน้าที่ และทัศนคติของผู้นำในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้นำครู ผู้บริหารและประธาน คณะกรรมการโรงเรียน จำนวนรวม 18 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกตและ ศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกิดจากผู้นำในโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจ เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน และพัฒนาการสื่อสาร ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน หรืออำนวยความสะดวก ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนรู้สึกพอใจกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Iverson , Christina Joann (2001: 192) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : A Case Study) ผู้วิจัยทำการศึกษารายกรณีการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมือง New York City เป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า SBM ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในโรงเรียนแต่ถูกสั่งการลงมาจากรัฐ โดยในเบื้องต้นโรงเรียนเพียงรับรู้ว่าให้โรงเรียนตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ครูใหญ่ของโรงเรียนมีความเข้าใจดีว่าผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมากขึ้น จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะประสบความสำเร็จต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียน ต้องออกกฎหมายที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจัง และมีธรรมนูญหรือแผนแม่บทในระดับโรงเรียนอย่างชัดเจน

1.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษามีการกำหนดไว้ตามกฎหมายหลายฉบับ ตั้งแต่ที่ตราเป็นพระราชบัญญัติไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และการออกกฎกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการต่างๆ ที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาหลายฉบับ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

- 1) จัดรูปแบบการศึกษา ตามมาตรา 15
- 2) จัดกระบวนการศึกษา ตามมาตรา 24-30

- 3) บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ตามมาตรา 39
- 4) เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ตามมาตรา 40
- 5) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 48-50
- 6) ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน ตามมาตรา 59
- 7) พัฒนาบุคลากร นักเรียนด้านเทคโนโลยี ตามมาตรา 65-66

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 งาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32)

(1) งานบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษาที่บริหารงานด้านวิชาการ กิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วย

- ก. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ข. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ค. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- ง. การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา
- จ. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ฉ. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- ช. การนิเทศการศึกษา
- ซ. การแนะแนวการศึกษา
- ฌ. การพัฒนาระบบการประกันภายในสถานศึกษา
- ญ. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- ฎ. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- ฏ. การส่งเสริมหรือสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(2) การบริการงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ประกอบด้วย

- ก. การจัดทำและเสนองบประมาณ
- ข. การจัดสรรงบประมาณ
- ค. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ

ดำเนินการ

- ง. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- จ. การบริหารการเงิน

- ฉ. การบริหารบัญชี
- ช. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

(3) งานบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่มุ่งให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อสนองภารกิจของสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

- ก. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- ข. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ค. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ง. วินัยและการรักษาวินัย
- จ. การออกจากราชการ

(4) งานบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์กร ให้สามารถบริหารงาน อื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้การศึกษารูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

- ก. การดำเนินงานธุรการ
- ข. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ค. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ง. งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- ฉ. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- ช. งานส่งเสริมกิจการนักเรียน
- ซ. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

สำหรับตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ .ศ. 2545 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็น บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและ เอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ดังนี้

- 1) ฝ่อกันการส่งเด็กเข้าเรียน ม.6
- 2) เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่
- 3) จัดการศึกษาเด็กบกพร่อง พิการ ด้อยโอกาสในรูปแบบเหมาะสม ตามมาตรา 12
- 4) ดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด

นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ตามมาตรา ม.39) กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และ บุคลากรในสถานศึกษา
- 2) บริหารกิจการสถานศึกษา
- 3) ประสานระดมทรัพยากร
- 4) เป็นผู้แทนสถานศึกษา
- 5) จัดทำรายงานประจำปีต่อ กก.เขตพื้นที่
- 6) อนุมัติประกาศนียบัตร วุฒิบัตร
- 7) อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมาย
- 8) ตามที่ได้รับการกระจาย มอบอำนาจ (ปฏิบัติราชการแทน) ตามมาตรา 44-45
 - ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาในกรม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

รวมทั้งกฎกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ จัดทำนโยบาย แผนสถานศึกษา
- 2) วางระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ
- 3) เสนอขอจัดตั้งเงินอุดหนุนทั่วไป
- 4) แต่งตั้งอัตรการ คณะทำงานต่างๆ

อีกทั้งยังมีพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 27(1)
- 2) พิจารณาความดีความชอบ ตามมาตรา 27(2)
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ตามมาตรา 27(3)
- 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานครู ตามมาตรา 27(4)
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานครู ตามมาตรา 27(5)
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ตาม คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) กรรมการโรงเรียน.มอบหมายตามมาตรา.27(6)
- 7) สั่งให้ครูออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา 49
- 8) สั่งบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครู บุคลากร ตามมาตรา 53(4)
- 9) สั่งครูที่ทดลองปฏิบัติราชการออก ตามมาตรา 56 วรรคสอง
- 10) สั่งให้ครูพ้นทดลองทำงานต่อไป ตามมาตรา 56 วรรคสอง
- 11) สั่งครูที่ออกไปแล้วกลับเข้ามาตาม มติอ.ก.ค.ศ.ตามมาตรา 64

- 12) สั่งให้ครูรักษาการในตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง) ตามมาตรา 68
- 13) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ตามมาตรา 73
- 14) ยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น ตามมาตรา 75
- 15) แจ้งภาระงาน เกณฑ์ประเมินผลงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบ

แบบแผนฯ ตามมาตรา 78

- 16) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามมาตรา 79
- 17) ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน ตามมาตรา 81
- 18) รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ตามมาตรา 82
- 19) เสริมสร้างพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามมาตรา 95 98
- 20) อนุญาต ยับยั้งอนุญาตลาออก ตามมาตรา 108
- 21) สั่งแต่งตั้งก.สอบสวนกรณีกล่าวหาไม่เลื่อมใสปกครอง ตามมาตรา 110 (4)
- 22) สั่งให้ครูออกจากราชการ ในกรณีต่างๆ เช่น เจ็บป่วย ยุบตำแหน่ง ไร้ประสิทธิภาพ

จำคุก

นอกจากนี้ยังมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนโดยมีอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของนิติบุคคลสถานศึกษา
- 2) นิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องร้อง ให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา(สพท.)

แจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)แต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดี

- 3) การบริหารบุคคลตามกฎหมาย พรบ.ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ยุบ รวม เลิกล้มโรงเรียน สพท.ตรวจสอบบัญชี ทรัพย์สิน โอน จำหน่ายตาม

หลักเกณฑ์ สพฐ.กำหนด

5) โรงเรียนมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้ จัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ แต่จำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ กรรมการโรงเรียนต้องเห็นชอบ รายงาน สพท.

6) โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ พัสดุดตามวงเงิน อำนาจที่เลขา กพฐ.มอบ หรือ ผู้อำนวยการ สพท.มอบตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนดยกเว้นเงินเดือน

7) จัดทำระบบการเงิน บัญชี ตาม สพฐ.กำหนด และทรัพย์สินฯผู้อุทิศทำหลักฐานการรับบัญชีรับ-จ่ายรายงาน ผู้อำนวยการ สพท.ทุกสิ้นปีงบประมาณ ผอ. สพท.ตรวจสอบและรายงาน เลขา กพฐ. โดยเร็ว

อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษายังมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ และกฎหมายอื่น เช่น

- 1) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (รบ.ศธ.) ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนนักศึกษา

พ.ศ.2548

- 2) กฎกระทรวง ว่าด้วยความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา

3) รบ.ศธ.ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนฯ พ.ศ.2548

4) รบ.ศธ.ว่าด้วยการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ.2547

5) รบ.ศธ.ว่าด้วยการชกรงชาติในสถานศึกษา พ.ศ.2547

6) รบ.ศธ.ว่าด้วยการตั้งชื่อสถานศึกษา พ.ศ.2547

7) รบ.ศธ. ว่าด้วยการขอขอบคุณหรืออนุโมทนา พ.ศ. 2547

8) รบ.ศธ. ว่าด้วยการแก้ไขวันเดือนปีเกิดของนักเรียนนักศึกษา 2547

9) รบ.ศธ. ว่าด้วยใบสุทธิและหนังสือรับรองของสถานศึกษา พ.ศ.2547

10) รบ.ศธ. ว่าด้วยการยกเลิกเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ.2534 พ.ศ.2547

11) รบ.ศธ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมฯ(ฉบับ 2) พ.ศ.2547

นอกจากนี้ยังมีความเห็นของนักวิชาการทางการศึกษาที่มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2540: 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมายเป้าหมายนโยบายของสถานศึกษาเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร

2. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจัดวางตัวบุคลากรเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. บทบาทด้านการจัดเวลาสถานที่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

4. บทบาทและความรับผิดชอบในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษา

5. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

6. บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พัชรภรณ์ สงวนกล้าจิตต์และคณะ(2543: 62) ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

1. บทบาทนักคิดได้แก่ เป็นผู้ริเริ่มเป็นผู้แสวงหาข้อมูลเป็นผู้วางแผนผู้ตัดสินใจผู้แก้ปัญหาและเป็นผู้ประเมินผล

2. บทบาทนักปฏิบัติประกอบด้วยเป็นผู้นำและสร้างผู้นำผู้เพิ่มพลังผู้สนับสนุนผู้ประสานงานผู้ประนีประนอมและเป็นผู้รับผิดชอบ

ถวิล อรัญเวศ (2544: 15-19) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารมืออาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้ตัดสินใจนักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัย
สั่งการเป็นคนสุขุมรอบคอบมีเหตุผลในการตัดสินใจ
2. บทบาทผู้ไวต่อข้อมูลผู้บริหารจะต้องไวต่อข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
3. บทบาทผู้เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถ
สื่อวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี
4. บทบาทผู้ซื้อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงานผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานมีความ
โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
5. บทบาทผู้ประสานสืบทศนักบริหารจะต้องสามารถประสานกับหน่วยงานและบุคคลได้
เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆในหน่วยงานได้
6. บทบาทเป็นผู้สร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการหาวิธีทำงานใหม่ๆ
อยู่เสมอ
7. บทบาทผู้จูงใจเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจะต้องสามารถโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้เกิดความ
กระตือรือร้นในการทำงานและรับผิดชอบต่องานสูง
8. บทบาทผู้ทนทานต่อปัญหาอุปสรรคผู้บริหารจะต้องอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคพร้อมที่จะ
เผชิญต่อปัญหาและสยบปัญหาอย่างสันติสุข
9. บทบาทรู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ผู้บริหารจะต้องยืดหยุ่นกลางในการดำเนินงาน
10. บทบาทผู้บริหารงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาได้
ร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมทำร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่องานที่เกิดขึ้น

วิโรจน์ สารัตนะ (2546: 5-7) ได้กล่าวว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา

10 บทบาทย่อยภายใต้บทบาทหลัก 3 ดังนี้

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจ
และสถานะตำแหน่งแบบทางการเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางรวมประสาน (nerve center)
ขององค์การประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (Symbolic or figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบ
แบบแผนประเพณีหรือพิธีการขององค์การเช่นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิปัต
การศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (Leader) มุ่งอำนวยการการจูงใจการติดต่อสื่อสารและการ
ควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสนเทศ (Informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง
ของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก
เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร(dissemination) ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอก ให้แก่บุคลากรในองค์กร

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร ต่อบุคคลภายนอกองค์กร

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (decisional maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรกประกอบด้วย

3.1 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ใน องค์กรอยู่เสมอ

3.2 บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์กร เผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวและได้ผล

3.3 บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (allocated) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์กร

3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ในการบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาขอบข่ายและแนวทางปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งกว้างขวางและครอบคลุมทุกภาระงานจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษาเพื่อให้ สถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระสามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School Based Management) โดยมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียนไว้ 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

จากการทบทวนบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดตามที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ตามสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และในระดับโรงเรียนและตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า หาก ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 1 ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาคนหนึ่งจึงต้องมีสร ณะที่เป็นความสามารถซึ่งสามารถวัดหรือประเมินจากพฤติกรรมกาปฏิบัติหน้าที่ว่ามีความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่สามารถบริหารจัดการการศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านดำเนินการตามหลักกระบวนการบริหารงาน ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการ ประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายการศึกษาของประเทศได้จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครบทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้นโดยมีสาระ ครอบคลุมทุกด้านประกอบด้วย

1) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ที่วัดได้จากระดับความสามารถนโยบายจัดการศึกษาของชาติทุกระดับมาวิเคราะห์และบูรณาการและกำหนดเป็นนโยบายการบริหารโรงเรียน กำหนดนโยบายการศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษา และการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน วางแผนพัฒนาการศึกษาให้บรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน วางแผนจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานจัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง วางแผนในการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้าแก่ครูผู้สอน และวางแผนการใช้อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดศึกษา รวมทั้งบริหารราชการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับ ขอบบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียน รวมทั้งสามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

2) ด้านหลักกระบวนการบริหารงาน ที่วัดได้จาก ระดับความสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา และวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษาของโรงเรียนบริหารจัดการงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนรวมทั้งสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานของราชการ มีการจัดระบบควบคุมการบริหารภายในสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนรวมทั้งชุมชนและองค์กรภายนอกจัดการปัญหภายในสถานศึกษาทุกเรื่องด้วยสันติวิธีและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาให้ผ่านพ้นวิกฤตไปได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่วัดได้จากระดับความสามารถสามารถสรรหา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยมีการ จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพชุมชนและสังคม และควบคุม ดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาต่างๆ มีการ ประเมินผลปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตรวจสอบ และ ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุและเกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียน รวมทั้งสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการควบคุมดูแล ประสานงานติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน และจัดให้มีการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีให้เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

4) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่วัดได้จากระดับความสามารถสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งการวางแผนการบริหารจัดการสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการพิจารณากำหนดงานที่จะต้องดำเนินการและควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผลิตสื่อการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เตรียมความพร้อมโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดหาฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพื่อให้บริการด้านอินเทอร์เน็ตสำหรับการเรียนการสอน และจัดหา ควบคุม และการดูแลรักษาทรัพยากรและอุปกรณ์การศึกษาต่างๆ ให้อยู่ในสภาพดี รวมทั้งจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มารับผิดชอบงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับ ชุมชนที่วัดได้จากระดับความสามารถวางแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยนำความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชนมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน โดยการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่ายผู้ปกครอง จัดทำกิจกรรมและโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่ายผู้ปกครอง มีการจัดกิจกรรมและโครงการบริการทางวิชาการส่งเสริมความรู้สู่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอและนำโรงเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ วันสำคัญที่ชุมชนจัดขึ้น มีการติดตามการประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้านสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนมาใช้บริการ และบำรุงรักษา ห้องสมุด อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ และ

6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่วัดได้จากระดับความสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ โดยการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมโดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด แสดงซื่อสัตย์และอดทนต่อหน้าที่การทำงานให้ประจักษ์ โดยการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมตนเอง มีการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ความเมตตาและกรุณาต่อผู้เพื่อนร่วมงาน ด้วยการช่วยเหลือแก้ไขปัญหของใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ตลอดเวลา และปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอภาค และแสดงความจริงใจในยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้วาจาที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.3 มาตรฐานวิทยฐานะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานวิทยฐานะของ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ตามที่คำสั่งที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548) ดังนี้

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและบริหารกิจการของหน่วยงานการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณการเงิน และทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ

รองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการชำนาญการ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่างๆ

1. บริหารราชการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ การวัดผล และประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตาม อรรถาัย
5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
6. การบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินอื่น
7. วางแผนการริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ
8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึ กษา หรือทางอื่นที่ ก .ค.ศ. กำหนดเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
2. ดำรงตำแหน่งครูแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้ มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า
3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใดผ่าน การประเมินมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการ รชำนาญการพิเศษ หรือ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 คศ.3 หรือ คศ.4 ตามลำดับ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทั่วไป ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดและมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหาร จัดการศึกษ ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่วิทยฐานะชำนาญการ

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารกิจการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการประยุกต์จากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษาและมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหาร จัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพการปฏิบัติงาน

ทั่วไปตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะในการบริหาร จัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ หรือ

2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
นอกจากนี้ในระดับโรงเรียนยังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีดังต่อไปนี้

1. มอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียนในการสั่งการปฏิบัติงานไปยังหมวดฝ่ายวิชาการ
2. ร่วมเป็นกรรมการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน
3. ควบคุม ดูแลติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ
4. ควบคุมดูแล ประสานงานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายทะเบียน
วัดผล แผนงาน สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ โสตทัศนศึกษา งานแนะแนว กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
ศูนย์วิชาการ และห้องสมุด
5. ดำเนินการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในด้านการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้า
โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาศึกษาดูงาน
6. จัดแผนการเรียนให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ
7. จัดองค์กรบริหารงานวิชาการ
8. ส่งเสริมสนับสนุนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาส
เข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบระหว่างภาค/ปลายภาค/สอบซ่อม/เรียนซ้ำ
10. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนรับนักเรียน ม.1,ม.4 ด้วยวิธีต่าง ๆ ให้เป็นไป
ตามระเบียบว่าด้วยการรับนักเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ
11. รวบรวมข้อมูลการจัดสอนแทนในแต่ละภาคเรียนจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
12. เก็บข้อมูลการสรุปผลงานของแต่ละภาคเรียน
13. ร่วมกับฝ่ายธุรการในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรโรงเรียน
อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
14. ร่วมออกแบบการจัดตารางสอน-ตารางชั้นเรียน
15. การจัดคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการ
16. การจัดทำแผนงาน/โครงการ/งานของฝ่ายบริหารวิชาการ
17. พัฒนาการเรียนของนักเรียน และส่งเสริมการสอนของครูโดยอาศัยเทคโนโลยี
สมัยใหม่
18. ส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในการสอนของครู
19. พัฒนาครูเข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น
20. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะรองผู้อำนวยการโรงเรียนในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์
2. เป็นที่ปรึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์
3. กำกับติดตาม การดำเนินงานของฝ่ายฯ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ
4. ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียน
5. ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด
6. ส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด
7. ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในงานด้านบุคคล การเงิน และสินทรัพย์
8. เป็นกรรมการที่ปรึกษาให้คำแนะนำงานด้านบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ กับบุคลากรทุกหน่วยงาน
9. เสนอแนะความคิดเห็น และให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนในการดำเนินงานของทุกฝ่ายฯ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจกับบุคคลทั้งภายในภายนอกโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ
10. ร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ทันกับเหตุการณ์ รวมทั้งให้คำปรึกษาในการพัฒนางานตามปฏิทินปฏิบัติงาน
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารทั่วไป

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีดังต่อไปนี้

1. วางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานของฝ่ายฯ ให้ดำเนินไปด้วยดีและสอดคล้องตามนโยบายของโรงเรียน
2. กำกับ และติดตามการดำเนินงานทุกงานของฝ่ายฯ ให้ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ
3. จัดสวัสดิการให้กับครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสม
4. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หนังสือของฝ่ายฯ ที่เสนอผู้อำนวยการโรงเรียน ลงนามอนุมัติ หรือสั่งการ

5. ควบคุมดูแลการบริหารจัดการทรัพยากรของฝ่ายฯ
6. ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของฝ่ายฯ
7. ประสานงานกับหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การให้บริการได้อย่างเรียบร้อย
8. วินิจฉัยสั่งการงานที่ได้รับมอบหมาย
9. ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีดังต่อไปนี้

1. วางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนให้สนองตอบเจตนารมณ์ของหลักสูตรและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการให้เป็นไปตามแผน
2. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการทำงานร่วมกัน การปกครองตนเอง การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีอันเป็นการวางรากฐาน และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
3. จัดให้มีการอบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม
4. ปกครองดูแลให้ความอบอุ่น และความปลอดภัยแก่นักเรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน
5. ให้คำแนะนำในด้านความประพฤติของนักเรียน ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้
6. วางแผน ควบคุมและแก้ปัญหาการมาสายของนักเรียน
7. วิเคราะห์ และวิจัยปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยประสานงานกับงานแนะแนวให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามความสามารถของบุคคล
8. ประสานงานกับงานแนะแนว เพื่อวางแผนติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว เพื่อปรับปรุงงานด้านกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
9. พัฒนาและส่งเสริมนักเรียนที่กระทำความดี ให้มีขวัญกำลังใจในการประกอบคุณงามความดี
10. วางแผนและจัดให้มีการรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับกิจการนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ป้องกัน และแก้ปัญหาคความประพฤตินักเรียน
11. วางแผนดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนร่วมกับคณะกรรมการฝ่ายกิจการนักเรียน และประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนโดยสม่ำเสมอ
12. ประสานงานกับผู้ปกครอง แก้ปัญหาของนักเรียนและส่งเสริมพัฒนานักเรียนตามความสามารถของ แต่ละบุคคล
13. วางแผนเพื่อพัฒนา และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่ายผู้ปกครอง
14. ควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของฝ่ายฯ

15. ดำเนินการแก้ปัญหาของนักเรียน ในกรณีที่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าระดับ หรือหัวหน้าคณะไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้
16. ร่วมวางแผนในการรับนักเรียนประจำปี
17. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัย พบว่ามีตัวแปรที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ ดังต่อไปนี้

4.1 วุฒิการศึกษา

ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของพนักงานภาคเอกชน ของ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์ (2550: ออนไลน์) ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับชนิดา ชื่นวัด (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิรูปสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมต่ำกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับประมวล ศรีขวัญใจ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาแนวคิดและวรรณกรรมสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับครูที่อยู่ในกลุ่มสาระต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนแตกต่างกัน

4.2 ประสบการณ์การทำงาน

ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ.2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของ งามเพ็ญ พันธุ์ดี (2545: 71) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับสูง

จะมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานระดับสูงด้วยซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ เครือแก้ว (2546: 115-117) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีสมรรถภาพในการนำแตกต่างกัน และ ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549: 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ยุติ ยางสวย (2550: 88-89) ที่วิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสายัณห์ มามีไชย (2543: 81) ซึ่งพบว่าประสบการณ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมมีการพัฒนางานได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (สายัณห์ มามีไชย. 2543: 81)

จากการศึกษาแนวคิดและวรรณกรรมสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญส่งผลต่อครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนแตกต่างกัน

4.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้

การกำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระดังนี้ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ(หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544: 6) และศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนเซนต์ไมเกลพบว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยไม่แตกต่างกัน และศึกษางานวิจัยของลัดดา เจียมจู่ไร (2547: 103) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูพบว่า ครูที่สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระตื่นตัวให้ความสำคัญและความสนใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูที่รับผิดชอบสอนวิชาแตกต่างกันน่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน และคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสาธิตจุฬา (สิฐสร กระแสร์สุนทร. 2545: 43) พบว่าครูที่รับผิดชอบสอนวิชาที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สรุปได้ว่าครูผู้สอนที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวว่ามีครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด

4.4 ขนาดโรงเรียน

ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่อง ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ของศุภพร คล้ายชะเอม (2540: บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน เช่นเดียวกับสรายุทธ ทิพักษ์ (2546: 165-167) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยุทธศาสตร์ โยระพล (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษาต่อและด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับแนวคิด และจากการวิจัยของเจริญ งามดี (2547: 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เอนก ธรรมนิตย์ (2549: 88-89) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างทัศนะของข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน และสุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 73) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมศักดิ์ สมมาคุณ (2552: 85) กล่าวว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สรุปได้ว่าครูผู้สอนที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวว่ามีครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนแตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้และขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวว่า ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ใน 6 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 2) สมรรถนะด้านการบริหารงาน 3) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ 6) สมรรถนะด้าน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปฐิติกา ปาริฉัตต์ (2557: 82) ศึกษาสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริการที่ดี ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ประสิทธิภาพการบริการความรอบรู้ในการบริหารจัดการ เทคนิคการสื่อสาร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหาร ในด้านประสิทธิภาพการบริการ มากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริการที่ดีของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ มีความสมรรถนะการบริการที่ดีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556: 101-102) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ ภายใน ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้าน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความ คิดเห็นต่อการปฏิบัติ ด้านหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อินทรา อินทโชติ (2555: 105) การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน ภาวะผู้นำในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ทองโคตร (2554: 100) การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความโปร่งใส และความคุ้มค่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาลี ตั้งเยาว์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน ที่รับผิดชอบสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูล ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 28-34 ปี และรับผิดชอบสอนมากกว่าหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับการศึกษากับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่านแสดงออกถึงลักษณะการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวัดผล ประเมินผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สินีนาฏ โพธิ์ปัญญาโน (2554: 105- 106) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ กลุ่มสาระที่สอน พบว่า มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรรณณ เสียงสนั่น (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่คะ อำเภอด่านช้าง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่าบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่คะอำเภอด่านช้าง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้าน

การประสานงานด้านการติดตามผล และด้านการให้ขวัญและกำลังใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้านแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่คะอำเภอฟาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ ข้าราชการครูใช้กระบวนการวิจัยเป็นพื้นฐานในการทำงานและควรสนับสนุนให้ครูมีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นสร้างเครือข่ายและระบบการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ หลักของตนเองสร้างวัฒนธรรมการประเมินโดยให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานโดย ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการ PDCA กำกับ และหาแนวทางใหม่ๆ สร้างสรรค์ในการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู

จิฎฐาวร ศรีจันทร์เวียง (2553) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน

อารีวรรณ น้อยดี (2553) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2.ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ประกอบด้วย 8 ด้าน 42 รายการดังนี้ (1) ด้านหลักและกระบวนการ บริหารการศึกษา 9 รายการเช่นมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพของตน(2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 รายการเช่นสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้(3) ด้านความสามารถ บริหารงานวิชาการ 6 รายการเช่นสามารถดำเนินการให้สถานศึกษามีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเยี่ยม (4) ด้านความสามารถการบริหารงบประมาณ 4 รายการเช่นสามารถระดมทรัพยากรมาจัดสมทบกองทุน เพื่อการศึกษา(5) ด้านความสามารถบริหารงานบุคคล 4 รายการเช่นสามารถดำเนินการให้มีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับสถานศึกษา (6) ด้านความสามารถ บริหารทั่วไป 4 รายการเช่นสามารถจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 รายการเช่นมีจิตใจเป็นกลางไม่มุ่งแต่ พวกพ้องของตน และ (8) ด้านสร้างความเป็นผู้นำ 5 รายการเช่นสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี

ปรีชัช โล่ห์ชัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาที่มีวุฒิ ปริญญาตรี อายุ 40-45 ปี จำนวน 28 คน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ระดับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา อายุและ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปีและ มากกว่า 15 ปี มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: 129) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณ ดำขลับ (2552: 92) การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและโรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประเภทที่หนึ่งที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูในโรงเรียนประเภทที่สองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

พรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการสื่อสารและการจูงใจตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาตนเอง(2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิพิษฐ์ มาลา (2551) ศึกษาสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการรับรู้เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์

การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองและการบริการที่ดี (2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิมิต อินทร์นอก (2551) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า โดยรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” ทุกสมรรถนะ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ ส่วนครูมีความคิดเห็นว่สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกสมรรถนะ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่ามีปฏิบัติมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น คือ การทำงาน

เป็นทีม และน้อยที่สุด คือการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในเชิงบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการกระจายอำนาจ ส่งเสริมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน โดยการวางแผนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นันทพร ศุภะพันธุ์ (2551: 128-132) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกร สืบสงัด (2551) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1)ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 รับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลัก ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก (2)ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (3)การรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านรวมกันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำโดยการรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านรวมกันสามารถกำหนดค่าความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้เพียงร้อยละ 10

ปรีชา หมัดโนด (2550) ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์พบว่าไม่แตกต่างกัน

ยุพิน สุขมา (2550) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน

พนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549) การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับสูงโดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการบริหาร งานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสุพรรณบุรีกับราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดอื่นๆ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีกับจังหวัดราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประกอบ ชมจันทร์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานการปกครอง ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการและงานบริหารทั่วไปและด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โบเซลลี และ แพอิวเว (Bosellie; & Paauwe. 2005: 550) ได้ทำการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทของชาวยุโรปสรุปว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสงค์ที่จะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความสามารถทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปข้อมูลการสำรวจในปี 2002 ในสถาบันวิจัย HRCS ของมหาวิทยาลัยมิริแกนการศึกษาได้ประมวลผลและเผยแพร่ของ Web-Board จากการศึกษาของสถาบันวิจัย HRCS พบว่าความสามารถและความไม่เชื่อถือของบุคคลส่งผลกระทบที่เป็นด้านบวกกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานและผู้มีความเชี่ยวชาญและกลยุทธ์เกี่ยวกับความสามารถจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ

อลัน (มนต์ฤดี ถือสมบัติ. 2556: 75; อ้างอิงจาก Alan. 2005: 10 -12) วิจัยเกี่ยวกับระดับความสามารถของผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลไฟ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย การเป็นผู้มีความยืดหยุ่น การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การเป็นผู้มีการบริหารจัดการเรื่องเวลาดี การมีระดับความสามารถในการกิจที่หลากหลาย การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยการเขียน การแก้ไขปัญหา การคิดเชิงวิจารณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความมุ่งมั่นกล้าเผชิญหน้า และการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

เคนเนดี และเดสเซอร์ (ลัดดา ทองโคตร. 2554: 78-79; อ้างอิงจาก Kennedy; & Dresser. 2005: 20) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่าความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำได้ต้องการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถที่ถูกจางนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงานการจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจการกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถกุญแจสำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึงมีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไรจะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

ลินด์เกรน, เฮนฟริดส์สัน และชัลท์เซ (Lindgren, Henfridsson และ Schultze. 2004: 435) ได้ทำการวิจัยหลักการสำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมีบทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์การซึ่งจะได้พิจารณาบทบาทด้านเทคโนโลยีเพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิริยาระหว่างการจัดการจัดการกับสมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการนี้เช่นการจัดการเกี่ยวกับประเทศสวีเดนที่มีส่วนอยู่ด้วยในโครงการระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 30 เดือนประกอบด้วยตัวแปร 2 อย่างรวมถึงวงจรการค้นคว้าวิจัยการกระทำยุทธศาสตร์ซึ่งรวบรวมข้อมูลมากมายและการแทรกแซงนอกจากนี้ในการพัฒนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพัฒนาสำหรับค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินค่าตามกฎเกณฑ์และผังเกี่ยวกับการวิจัยด้านศาสนาอีกด้วย

มาร์มอน (ปฐติกา ปาจิณัตต์ . 2557 : 64; อ้างอิงจาก Marmon. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะได้แก่สมรรถนะด้านการบริหารการรับบุคคลการแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษการหาเงินมาช่วยเหลือการติดตาม

และประเมินผลการจัดทำของงบประมาณสารสนเทศความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์การจูงใจการวางแผนการพัฒนาอาชีพความสัมพันธ์กับชุมชนการสรรหาการสอนและเทคโนโลยี

แฮมเมล และ พรฮาแลนด์ (เทือน ทองแก้ว . 2553: ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Hamel; & Prahalad. n.d.) ได้เสนอแนวคิดสำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักทางธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น ฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรบ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

วัตสัน (Watson. 2000: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ในภาคเอกชนประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา การริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ

เมย์ตัน (Mayton. 1999: Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมและหลักการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารรัฐอะลาบามา(Alabama) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง 1-2 ปี และหลักการบริหารที่จำเป็น ได้แก่ ประสบการณ์ในตำแหน่งด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรและชุมชนที่ดีอันมีผลให้กาทำเนิงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม เมื่อพิจารณาคุณลักษณะและคุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพร้อมและการปฏิบัติเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พาร์สัน (ณัฐฐา คำมูล. 2548: 48; อ้างอิงจาก Parsons. 1997: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ประสบการณ์และความชำนาญของผู้บริหารผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในทักษะการบริหารจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานซึ่งทักษะที่สำคัญมีดังนี้คือความรู้ในด้านเทคนิคการตัดสินใจการวิเคราะห์ข้อมูลการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่างๆจะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

ทิลลอสัน (Tillotson. 1996: 64 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูง (Texas Association of College and University Student Personnel Administrators : TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาระดับความสำคัญของทักษะทั้ง 3 ตามทฤษฎีของ Katz ได้แก่ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์และทักษะทางความคิดรวบยอดจากนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงผลการวิจัยพบว่าทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ทักษะทางมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะด้าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 10 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,019 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2556 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970: 608) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 การเลือกตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลาง	205	49
ใหญ่	345	71
ใหญ่พิเศษ	469	87
รวม	1,019	207

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากตำราเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2551: 15-18) โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักกระบวนการบริหารงานด้านนโยบายและแผนด้านประกันคุณภาพ การศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหารายข้อ
6. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 คือ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 จำนวน 30 คน
8. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ .976 โดยด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษาเท่ากับ .943 , ด้านหลักการบริหารงาน เท่ากับ .900 , ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเท่ากับ .919, ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เท่ากับ .919 , ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน เท่ากับ .893 และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .930

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการ

ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารการ
ประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การพิจารณา
ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยัง
ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 207 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ผู้ช่วยวิจัยและดำเนินด้วยตนเอง พร้อมกับรับแบบสอบถาม
คืนตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ได้รับคืน 207 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดย
ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1
โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและสมรรถนะการบริหารงานของรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านหลักกระบวนการบริหารงาน ด้านนโยบายและ
การวางแผนการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์การแปลคะแนนดังนี้

ระดับ	หมายถึง	เท่ากับ	หมายถึง
5	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	5	มีสมรรถนะการบริหารงานระดับมากที่สุด
4	ระดับการปฏิบัติมาก	4	มีสมรรถนะการบริหารงานระดับมาก
3	ระดับการปฏิบัติปานกลาง	3	มีสมรรถนะการบริหารงานปานกลาง
2	ระดับการปฏิบัติน้อย	2	มีสมรรถนะการบริหารงานระดับน้อย
1	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	1	มีสมรรถนะการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (บุญชมศรีสะอาด. 2541: 100) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีสมรรถนะการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนขนาดของโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

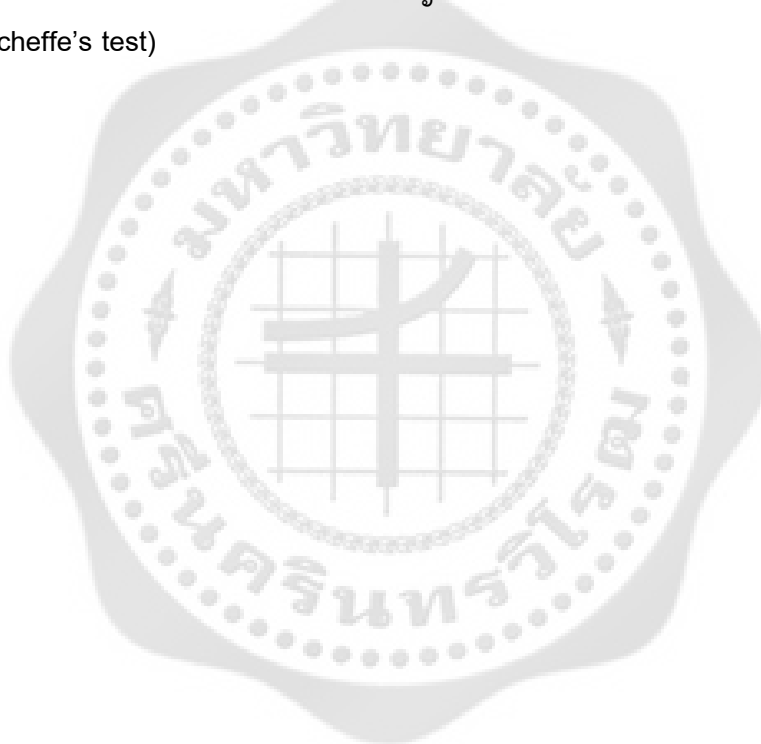
1. สถิติพื้นฐานได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่
 - 1.2 ค่าร้อยละ
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือได้แก่

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด. 2541: 100) ได้ค่า 0.86 ระหว่าง 0.66-1.00

2.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ วุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent sample) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
t	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต 1 กลุ่ม 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของครู	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิกการศึกษา		
ปริญญาตรี	141	68.12
สูงกว่าปริญญาตรี	66	31.88
รวม	207	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 15 ปี	118	57.00
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	89	43.00
รวม	207	100.00
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
วิทยาศาสตร์	47	22.71
คณิตศาสตร์	24	11.59
ศิลปะ	20	9.66
ภาษาไทย	36	17.39
ภาษาต่างประเทศ	21	10.14
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	20	9.66
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	20	9.66
สุขศึกษาและพลศึกษา	19	9.19
รวม	207	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดกลาง	49	23.67
ขนาดใหญ่	71	34.34
ขนาดใหญ่พิเศษ	87	42.03
รวม	207	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู 207 คน เป็นครูที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 68.12 รองลงมาคือ ครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88

ครูมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี มากที่สุดมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.59 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.66 และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.19 ตามลำดับ

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุดจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 42.03 รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 และขนาดกลางจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ในภาพรวม รายด้าน ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.21	.64	มาก
ด้านการบริหารงาน	4.18	.56	มาก
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.13	.59	มาก
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	.63	มาก
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน	4.13	.57	มาก
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	4.15	.64	มาก
รวม	4.15	.52	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 4.09 - \bar{X} = 4.21$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 4.09 - \bar{X} = 4.15$

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปรากฏดังแสดง ในตาราง 4 –17

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ	วุฒิการศึกษาต่างกัน				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=141)		(n=66)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.19	.59	4.24	.76	.102	.919
ด้านการบริหารงาน	4.20	.55	4.18	.59	.682	.496
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.14	.56	4.16	.64	.236	.814
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	.63	4.11	.61	.094	.925
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน	4.10	.57	4.21	.57	1.345	.180
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	4.15	.50	4.18	.55	1.060	.290
รวม	4.15	.51	4.18	.56	.297	.766

จากตาราง 4 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

สมรรถนะการบริหารงานของรอง ผู้อำนวยการ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	<15ปี (n=118)		>15ปี (n=89)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.12	.72	4.34	.51	2.51*	.013
ด้านการบริหารงาน	4.13	.57	4.25	.55	1.46	.145
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.11	.60	4.17	.57	.75	.457
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	.61	4.08	.65	.13	.898
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.16	.56	4.09	.58	.85	.396
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	4.12	.64	4.19	.64	.79	.428
รวม	4.12	.53	4.19	.50	.913	.362

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน จำแนกตามกลุ่มสาระ

สมรรถนะการบริหารงานของ รองผู้อำนวยการ	กลุ่มสาระการเรียนรู้															
	วิทยาศาสตร์ (n=47)		คณิตศาสตร์ (n=24)		ศิลปะ (n=20)		ภาษาไทย (n=36)		ภาษาต่างประเทศ (n=21)		สังคมศึกษา (n=20)		การงานอาชีพ (n=20)		สุขศึกษาและ พลศึกษา (n=20)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.06	.81	3.91	.51	4.23	.48	4.32	.58	4.53	.56	4.26	.46	4.26	.60	4.18	.73
ด้านการบริหารงาน	4.14	.60	3.82	.60	4.28	.49	4.24	.45	4.45	.36	4.24	.47	4.26	.56	4.10	.73
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.03	.59	3.87	.58	4.21	.53	4.26	.51	4.38	.48	4.11	.60	4.16	.61	4.11	.74
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.09	.57	3.73	.80	4.04	.46	4.26	.48	4.36	.40	4.11	.65	4.03	.87	4.00	.62
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.10	.54	3.83	.66	4.11	.62	4.28	.49	4.32	.51	4.09	.53	4.14	.59	4.09	.59
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.19	.55	3.84	.66	4.03	.85	4.27	.46	4.49	.42	4.18	.66	4.04	.67	4.04	.85
รวม	4.09	.51	3.83	.56	4.18	.44	4.28	.44	4.41	.36	4.16	.45	4.17	.59	4.10	.60

จากตาราง 6 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดของครูจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความ
 คิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.556	7	.937	2.35*	.025
	ภายในกลุ่ม	77.303	194	.398		
	รวม	83.859	201			
ด้านการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.322	7	.760	2.54*	.016
	ภายในกลุ่ม	58.902	194	.304		
	รวม	64.224	201			
ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.245	7	.606	1.79	.089
	ภายในกลุ่ม	66.042	194	.340		
	รวม	70.287	201			
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.794	7	.828	2.16*	.039
	ภายในกลุ่ม	73.799	194	.382		
	รวม	79.593	201			
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3.227	7	.461	1.45	.187
	ภายในกลุ่ม	62.001	194	.318		
	รวม	65.228	201			
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.967	7	.685	2.67*	.037
	ภายในกลุ่ม	75.070	194	.256		
	รวม	81.037	201			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.263	7	.609	2.516*	.017
	ภายในกลุ่ม	47.208	195	.242		
	รวม	51.471	202			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการตามความคิดของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 8 - 11



ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{x}$	วิทยาศาสตร์ 4.10	คณิตศาสตร์ 3.85	ศิลปะ 4.15	ภาษาไทย 4.27	ภาษาต่างประเทศ 4.43	สังคมศึกษา 4.16	การงานอาชีพ 4.15	สุขศึกษาและพลศึกษา 4.20
วิทยาศาสตร์	4.10	-							
คณิตศาสตร์	3.85		-			0.43* (0.57)			
ศิลปะ	4.15			-					
ภาษาไทย	4.27				-				
ภาษาต่างประเทศ	4.43					-			
สังคมศึกษา	4.16						-		
การงานอาชีพ	4.15							-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	4.20								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ศิลปะ	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	สังคมศึกษา	การงานอาชีพ	สุขศึกษาและพลศึกษา
		4.06	3.91	4.30	4.32	4.57	4.29	4.26	4.17
วิทยาศาสตร์	4.06	-	0.021* (0.31)			0.019* (0.34)			
คณิตศาสตร์	3.91		-	0.020* (0.38)	0.004* (0.40)	0.000* (0.66)	0.022* (0.38)	0.031* (0.35)	0.033* (0.37)
ศิลปะ	4.30			-					
ภาษาไทย	4.32				-				
ภาษาต่างประเทศ	4.57					-			
สังคมศึกษา	4.29						-		
การงานอาชีพ	4.26							-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	4.17								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา การงานอาชีพ และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหารงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ศิลปะ	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	สังคมศึกษา	การงานอาชีพ	สุขศึกษาและพลศึกษา
		4.14	3.82	4.28	4.24	4.45	4.24	4.26	4.10
วิทยาศาสตร์	4.14	-	0.013* (0.31)						
คณิตศาสตร์	3.82		-	0.011* (0.37)	0.009* (0.34)	0.000* (0.54)	0.025* (0.15)	0.004* (0.14)	0.012* (0.40)
ศิลปะ	4.28			-					
ภาษาไทย	4.24				-				
ภาษาต่างประเทศ	4.45					-			
สังคมศึกษา	4.24						-		
การงานอาชีพ	4.26							-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	4.10								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา การงานอาชีพ สุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงาน มากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ศิลปะ	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	สังคมศึกษา	การงานอาชีพ	สุขศึกษาและพลศึกษา
		4.09	3.73	4.04	4.26	4.36	4.11	4.00	4.04
วิทยาศาสตร์	4.09	-							
คณิตศาสตร์	3.73		-		0.027*	0.009*			
					(0.34)	(0.45)			
ศิลปะ	4.04			-					
ภาษาไทย	4.26				-				
ภาษาต่างประเทศ	4.36					-			
สังคมศึกษา	4.11						-		
การงานอาชีพ	4.03							-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	4.00								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และภาษาไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มสาระการเรียนรู้	$\bar{X}$	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ศิลปะ	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	สังคมศึกษา	การงานอาชีพ	สุขศึกษาและพลศึกษา
		4.19	3.84	4.03	4.27	4.49	4.18	4.04	4.04
วิทยาศาสตร์	4.19	-	0.38* (0.32)						
คณิตศาสตร์	3.84		-		0.017* (0.38)	0.001* (0.62)			
ศิลปะ	4.03			-		0.046* (0.37)			
ภาษาไทย	4.27				-				
ภาษาต่างประเทศ	4.49					-			
สังคมศึกษา	4.18						-		
การงานอาชีพ	4.04							-	
สุขศึกษาและพลศึกษา	4.04								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และภาษาไทย มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และ ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานมากกว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน

สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ	ขนาดโรงเรียน					
	กลาง (n=49)		ใหญ่ (n=71)		ใหญ่พิเศษ(n=87)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.12	.58	4.07	.76	4.36	.64
ด้านการบริหารด้านการบริหารงานงาน	4.10	.57	4.09	.55	4.31	.54
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.02	.64	4.08	.57	4.24	.55
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	.72	4.07	.50	4.18	.65
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.08	.65	4.01	.52	4.24	.53
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	4.05	.57	4.07	.48	4.27	.49
รวม	4.05	.59	4.06	.48	4.28	.48

จากตาราง 13 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
ตามความคิดของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของ
รองผู้อำนวยการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน

สมรรถนะการบริหารงาน รองผู้อำนวยการ	ขนาดของ โรงเรียน	SS	df	MS	F	p
ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.560	2	1.780	4.43*	.013
	ภายในกลุ่ม	80.703	201	.402		
	รวม	84.262	207			
ด้านการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.291	2	1.146	3.77*	.025
	ภายในกลุ่ม	62.001	201	.304		
	รวม	64.292	207			
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.820	2	.910	2.69	.070
	ภายในกลุ่ม	68.635	201	.338		
	รวม	70.454	207			
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	49	2	.72	2.26	.086
	ภายในกลุ่ม	71	201	.50		
	รวม	87	207	.65		
ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	49	2	.65	3.57*	.028
	ภายในกลุ่ม	71	201	.52		
	รวม	87	207	.53		
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	49	2	.57	4.27*	.008
	ภายในกลุ่ม	71	201	.48		
	รวม	87	207	.49		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.043	2	1.021	4.163*	.017
	ภายในกลุ่ม	49.565	202	.245		
	รวม	51.608	204			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการตามความคิดของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี การของเชฟเฟ (Scheffe') ผลปรากฏดังตาราง 15 – 19

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
	$\bar{X}$	4.27	4.07	4.08
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.27	-	0.008* (0.20)	
ขนาดใหญ่	4.07		-	
ขนาดกลาง	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		4.37	4.23	4.12
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.37	-		0.038* (0.25)
ขนาดใหญ่	4.23		-	
ขนาดกลาง	4.12			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อ
สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่
อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 ด้านการบริหารงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
		4.35	4.16	4.15
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35	-		0.029* (0.20)
ขนาดใหญ่	4.16		-	
ขนาดกลาง	4.15			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
	$\bar{X}$	4.25	4.05	4.18
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.25	-	0.017* (0.020)	
ขนาดใหญ่	4.05		-	
ขนาดกลาง	4.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะการบริหารงานรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กลุ่ม 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง
	$\bar{x}$	4.30	4.06	4.08
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.30	-	0.013* (0.24)	
ขนาดใหญ่	4.06		-	
ขนาดกลาง	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน ซึ่งสรุปสาระสำคัญและผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายและวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 2) ด้านหลักการบริหารงาน 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ซึ่งผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน นโยบายและการวางแผนการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารงานสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี

สารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 10 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,019 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 207 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98 และขอความร่วมมือจัดเก็บแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 207 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ
3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 ด้าน คือ ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนประเภทของครูผู้สอน มีกลุ่มตัวอย่าง 3 และ 8 กลุ่ม วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะการบริหารงานของ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดของครูที่มี วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการทุกด้าน ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

2.2 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี

2.3 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดของครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ตามความคิดของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมแตกต่าง

กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นดังนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง (ยุพิน สุขมา. 2550: 1) เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543: 12) รองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องปฏิบัติภารกิจที่จะนำโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพซึ่งต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน (รุ่งเรือง สุชาภิรมย์. 2544: 46) สอดคล้องกับศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ยุพิน สุขมา (2550: 83) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ พรพิศ อินทสุระ(2551: 74 -75) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับ มากทุกด้าน

สำหรับผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 2) ด้านหลักการบริหารงาน 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการศึกษาซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น(ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ(2551) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน (พรพิศ อินทะสุระ. 2551)

1.2 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นอย่างนี้ เพราะ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2551: 15-18) ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวครอบคลุม สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารกิจการนักเรียน สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน และสมรรถนะด้านคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้ในระดับมาก และครบเกือบทุกสมรรถนะตามมาตรฐานดังกล่าว อีกทั้งยังสอดคล้องกับแฮมเมล และ พรฮาแลนด์ (เทื่อน ทองแก้ว. 2553: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Hamel; & Prahalad. n.d.) ได้เสนอแนวคิดสำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักทางธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรบางอย่าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

1.3 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 7 ซึ่งกำหนดสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สามารถประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถจัดทำรายงาน

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ดังนั้นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เพียรพันธ์ กิจพานิชเจริญ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 8 ซึ่งกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการศึกษามีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต้องมีการบริหารจัดการโดยผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชาลี ตั้งเยาว์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่านแสดงออกถึงลักษณะการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและ มาร์มอน (ปฐิติกา ปาจิณจิตต์. 2557: 64; อ้างอิงจาก Marmon. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ เทคโนโลยี ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ วาสัน (Watson. 2000: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ในภาคเอกชนประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ

1.5 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 9 ซึ่งกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 29 กำหนดไว้ว่า “ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน” จะเห็นได้ว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ดังนั้นรองผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ประกอบ ชมจันทร์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลางและสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง

1.6 สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551: 15-18) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 10 ซึ่งกำหนด สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ดังนั้นรองผู้อำนวยการโรงเรียนจึงต้องมีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับยุพิน สุขมา (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะทางด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

6. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ คำชลับ (2552: 92) การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและโรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประเภทที่หนึ่งที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูในโรงเรียนประเภทที่สองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์, พิชัย ไชยสงคราม และวีระ วงศ์สรรค์ (2549: 104) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ การทำงาน มากกว่า 15 ปีมีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การทำงาน น้อยกว่า 15 ปี ที่เป็นดังนี้เนื่องจากประสบการณ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ การทำงาน มากกว่าย่อมมีการพัฒนางานได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (สายัณห์ มามีไชย. 2543: 81) เช่นเดียวกับแนวคิดของ กันยา สุวรรณแสง (2536: 81-82) ได้เสนอว่า ประสบการณ์ ย่อมก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ทุกคนมีประสบการณ์ต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533: 54) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับยุวดี ยางสวย (2550:88-89) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าครูที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพิษฐ์ มาลา (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องจากครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีภาระหน้าที่ ความต้องการการใช้ทรัพยากรแตกต่างกันจึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนแตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทพร ศุภะพันธุ์ (2551: 128-132) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางจึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเจริญ งามดี (2547: 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลางขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพา หนูเผือก (2554: บทคัดย่อ) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกีฬาแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติรี โพธิกุล(2552: 105) ที่ได้ศึกษาและสรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มากกว่าโรงเรียนกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันทั้ง จำนวนบุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามสภาวะ กาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามสภาวะกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษา เทคนิคและ รูปแบบ การพัฒนา สมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency – Based Approach). กรุงเทพฯ: โกลบอลคอนเซิร์น.
- งามเพ็ญ พันธุ์ดี. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทิมา อนันตกุล. (2549). สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จิรประภา อัครบวร. (2549, กรกฎาคม – กันยายน). Competency คืออะไรกันแน่. วารสาร ดำรงราชานภาพ. 6(20): 1-3.
- เจริญ งามดี. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ฉวีวรรณ ใจอ่อน. (2549). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาตรี โพธิกุล (2552). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาลี ตั้งเยาว์. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะผิง จังหวัด น่าน. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2556, จาก http://www.ednan1.go.th/ednan1/130152/Abstract_files
- ชูชัย สมบัติไกร. (2550). การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครอง ระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549, กรกฎาคม - กันยายน). Competency กับ KPI สัมพันธ์กันอย่างไรในระบบประเมินผลงานสมัยใหม่?. วารสาร ดำรงราชานุภาพ. 6(20): 79.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- ถวิล มาตรเลียม. (2545). การปฏิรูปการศึกษา:โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ SBM. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- จิฎฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. ค.ม.(บริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- เทือน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วิชาการ. 5 (9): 35-43.
- นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ. (2557). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2557, จาก www.krupai.net/sbm_nitigorn.doc
- นันทพร สุกะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปรินญานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิพิฐ มालา. (2551). สมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2. ปรินญานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- นิมิต อินทร์นอก. (2551). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา สัตถาสารุชนะ. (2549). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรพิศ อินทะสระ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5. ปรินญานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พัชราภรณ์ สงวนกล้าจิต; และคณะ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- เพียรพันธ์ กิจพานิชเจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2548). การจัดการทางพยาบาลสู่การเรียนรู้ กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- บรรจง กรอบบัวบาน. (2549). การศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน การบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ ชมจันทร์. (2540). สมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชัย โลห์ชัย. (2552). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของ หัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา หมัดโนด. (2550). สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ปฐิติกา ปาริฉัตต์. (2557). การศึกษาสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนต์ฤดี ถือสมบัติ. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาฆมาส กาญจนกร. (2549). สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.2510 ในเขตภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธศาสตร์ โยธพล. (2542). การศึกษาความต้องการของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ยุพิน สุขมา. (2550). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต ๕. ปรินทิพนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวดี ยางสว. (2550). ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชฎา ณ น่าน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. ปรินทิพนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิวรรณ วณิชยถนอม. (2550). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency). ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2555, จาก http://lamphun.dlt.go.th/newscenter/newcenter_training/pdf_files/samastana_thai.pdf
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2550). ขีดสมรรถนะ: การบริหารทรัพยากรบุคคล. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.stabundamrong.go.th/journal/journal15/158.doc>
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). (ค่านิยม) ทำเนียบผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ประสิทธิภาพการบริหาร ฐานโรงเรียน (SBM) เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- รุ่งทิวา หนูเผือก. (2555). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในประเทศไทย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา เจียมจุไร. (2547). ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ทองโคตร (2554). การศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2540). นโยบายการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการกรุงเทพฯ: การศาสนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2551). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).*
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาคราชการไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.*
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภพร คล้ายเอม (2540). *ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี วิทยาลัยครูนนทบุรี กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).*
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรายุทธ์ ทิพรักษ์. (2546). *การบริหารงานธุรการตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* เลย:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ เครือแก้ว. (2546). *สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถ่ายเอกสาร.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.*
กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2549). *เอกสารอบรม “สู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ” โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.*
- สิริสร กระแสร์สุนทร. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิกอล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).*
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สินีนานู โพธิ์จิณฺญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริกร สืบสังต์. (2551). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรรธรณ เสี่ยงสนั่น. (2553). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่คะ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ คำล้น. (2552). ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและ โรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2549). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง; และทัศนีย์ ทองภักดี. (2549). รายงานการวิจัยฉบับที่ 103 การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐเอกชนและใน กำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา สุทธิพรหมมณีวัฒน์. (2545). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ใน โรงพยาบาลชุมชน เขต 10. วิทยานิพนธ์ พย.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547, กรกฎาคม – กันยายน). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่า ที่เรา หลงทาง. จุลาลงกรณ์วารสาร. 16(64): 57-78.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็น เตอร์.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ คม.(การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Based Management. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Alder, Arnold N. (1999). A Study of Teachers' Perceptions of School-based Management's Impact on Teacher Empowerment. *Dissertation Abstracts International*. 60-11A: 168.
- Boselie, P.; & Paauwe, J. (2005). Human resource function competencies in European companies. *Personnel Review*. 34(5): 550-566.
- Brown, Bruce Robert. (1998). An Analysis of the Perceived Effectiveness of School-Based Management By School and Community Stakeholders. *Dissertation Abstracts International*. 59-09A: 3296.
- Cheng, Y.C. (1996). *School effectiveness and school-based management: A mechanism for development*, London, U.K.: The Falmer Press, pp.1-203. (This is one of the 20 books in the world on educational management and leadership highly recommended by the National College of School Leadership of the UK Government) (Citation No =113, Advanced Google Scholar).
- Christina, Joann Iverson. (2001). *School-Based Management : A case study*. New York: Columbia University Teachers College.
- David Jane L. (1996). *The Who, What, and Why of Site-Based Management*. Educational Leadership. 53,4 (December 1995/January 1996): 4-9.
- Devos, Geert; et al. (1998). "The Concept and Practice of a School-Based Management Contest: Integration of Leadership Development and Organizational Learning." Educational Administration Quarterly. 34, Supplemental(December 1998): 700-717.
- Florida Department of Education. (1998). *Strategies for School-Based Management*. (Online) Available from: http://osi.fsu.edu/waveseries/html_versions/wave_8.htm. (2001, February 18 th)
- Hellrigel, D., S.E. Jackson; & J.W. Slocum. (2001). *Management: A Competency – Based Approach*.

- Herman, Jerry J.; & Herman, Janice L. (1992, May-June). *"Educational Administration: School-Based Management."* Clearing House. 65(5): 261-263.
- Iverson, Christina Joann. (2001). School-Based Management: A Case Study. *Dissertation Abstracts International*. 62-05 A.192.
- Kennedy, P.W.; & S.G. Dresser. (2005, February). Creating a Competency – Based Workplace, Benefits Compensation Digest. *Dissertation Abstracts International*. 64(02): 480.
- Lindgren, R., Henfridsson, O.; & Schultze, U. (2004). *Design Principles for Competence Management Systems: A Synthesis of an Action Research Study*. MIS Quarterly, 435-472.
- Marmon, Dora Heacker. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally funded Education Programs*. Tennessee: University of Tennessee, Knoxville.
- Marti-Vazquez, Lillian. (2000). The Impact of Decentralization and School-Based Management in Puerto Rico: A Case study. *Dissertation Abstracts International*. 61-09A: 265.
- Maton, Joseph. (1999, August). Behavior and Property of Public School in State of Alabama. *Dissertation Abstracts International*. 10(08): 2965-A.
- Mccollor, Frederick Michael. (1998). Case studies of School Based Management in Three Urban Middle school. *Dissertation Abstracts International*. 59(01A): 217.
- Murgatroyd, S.; & Morgan, C. (1994). *Total Quality Management and the School*. Buckingham: Open University Press.
- Myers, Dorothy; & Stonehill, Robert. (1993, January). *School-Based Management*. (Online) Available from: <http://www.ed.gov/pubs/OR/Consumer Guides/baseman.html> (2001, April 10 th)
- Park, Jong Pil. (2000). Creating an Autonomous School Community: School-Based Management in Korea. *Dissertation Abstracts International*. 61-11 A: 239.
- Parson, J. K. (1997). *Perception of Aspiring and Experienced Principals of the skills Used by Principals*. Leadership Effective Schools. Dai – A 58(30): 680.
- Tillotson, E. A. (1996). *An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skills Among Student Affairs Administrators in Higher Education*, Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM). 57(01): 64. Available: UMI; Dissertation Abstracts.

- Watson, Sany Hann. (2000). *Leadership Requirement in the 21th Century: The Pereceptions of Canada Private Sector*. (CD-ROM) Abstract from: Dissertation Abstract International: 9979888.
- Wilson, Robert James. (2001). School-Based Management in Alberta: Perceptions of Public School Leaders 1994-1997. *Dissertation Abstracts International*. 62-03 A.337.
- Wohlstetter, Priscilla. (1995, September). Getting School-Based Management Right. *Phi Delta Kappan*. 77(1): 22-25.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1
 2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 เท่านั้น
 3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน จำนวน 8 หน้า เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทั้ง 2 ตอน ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 15 ปี
() ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| () วิทยาศาสตร์ | () ภาษาต่างประเทศ |
| () คณิตศาสตร์ | () สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม |
| () ศิลปะ | () การงานอาชีพและเทคโนโลยี |
| () ภาษาไทย | () สุขศึกษาและพลศึกษา |

4. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

- | | |
|-------------------|--|
| () ขนาดเล็ก | (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนต่ำกว่า 500 คน) |
| () ขนาดกลาง | (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 500 -1,499 คน) |
| () ขนาดใหญ่ | (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 –2,500 คน) |
| () ขนาดใหญ่พิเศษ | (โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 2,500 คนขึ้นไป) |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตรงกับการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนของท่าน

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา					
1.1 ร่วมมือในการกำหนดนโยบายจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ					
1.2 วางแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน					
1.3 จัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียนที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา					
1.4 กำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
1.5 กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา					
1.6 กำหนดแผนการบริหารงบประมาณให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียน					
1.7 ประสานให้มีการพัฒนางานคุณภาพของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
1.8 วางแผนการใช้อาคารสถานที่และการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการศึกษา					

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงาน					
2.1 สนับสนุน ประสานงานให้การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน					
2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2.3 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตรการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
2.4 ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบทางราชการ					
2.5 ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
2.6 สนับสนุนครูให้เข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
2.7 ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียน					
2.8 สามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย					

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านประกันคุณภาพการศึกษา					
3.1 ประสานติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง					
3.2 ประสานร่วมมือในการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีให้เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน					
3.3 พัฒนางานคุณภาพของสถานศึกษา					
3.4 สนับสนุนให้ครูได้จัดทำแบบรายงานประเมินตนเอง (SAR)					
3.5 ประสานร่วมมือในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ทักษะเกี่ยวกับการจัดการประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
3.6 สนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
3.7 ประสานร่วมมือในการประเมินผลปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3.8 สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงงาน					

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ					
4.1 สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาร่วมรับผิดชอบงานด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ					
4.2 ประสานให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็น เครื่องมือในการจัดเก็บ/บันทึกข้อมูลของโรงเรียน					
4.3 ประสานให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็น เครื่องมือมีการประมวลผลข้อมูลของโรงเรียน โดยใช้ สถิติ เช่น แผนภูมิ กราฟ ร้อยละ					
4.4 สนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
4.5 สนับสนุนให้มีระบบการสืบค้นข้อมูลสำหรับ นักเรียน					
4.6 สนับสนุนให้มีการจัดทำ สารสนเทศในรูปแบบ ของวารสาร จุลสาร					
4.7 ส่งเสริม ประสานงาน ให้มีการจัดทำสารสนเทศ เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้ได้ง่าย และสะดวก					
4.8 สนับสนุนให้มีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน					

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5. ด้านการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน					
5.1 ประสานให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู เช่น กีฬา การสังสรรค์					
5.2 มีส่วนร่วมในการเยี่ยมเยียนครู นักเรียนในยามเจ็บป่วย					
5.3 สนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านสังคม กิจกรรมกับชุมชนในท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ					
5.4 สนับสนุนให้ชุมชนได้มีโอกาสใช้สถานที่ของโรงเรียน เช่น ห้องประชุม สนามกีฬา					
5.5 มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการของโรงเรียน ครูกับผู้ปกครองนักเรียนให้เกิดขึ้น					
5.6 สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ในรูปแบบของการให้ข้อมูลทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ					
5.7 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา					
5.8 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการสู่ชุมชน					

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา					
6.1 แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา					
6.2 แสดงความซื่อสัตย์และอดทนต่อหน้าที่การ ทำงานให้ประจักษ์					
6.3 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด					
6.4 ใช้วาจาที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
6.5 ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับบทบาทและ สถานการณ์					
6.6 แสดงความจริงใจในการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6.7 ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม					
6.8 มีความเมตตาและกรุณาต่อผู้เพื่อนร่วมงาน					

ภาคผนวก ข

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของสมรรถนะ
การบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของสมรรถนะการบริหารงานของ
รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1
จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา			
1.1 ร่วมมือในการกำหนดนโยบายจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ	4.26	.75	มาก
1.2 วางแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน	4.30	.77	มาก
1.3 จัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียนที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.31	.74	มาก
1.4 กำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.23	.78	มาก
1.5 กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.22	.76	มาก
1.6 กำหนดแผนการบริหารงบประมาณให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาประจำปีของโรงเรียน	4.25	.74	มาก
1.7 ประสานให้มีการพัฒนางานคุณภาพของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.08	.75	มาก
1.8 วางแผนการใช้อาคารสถานที่และการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการจัดการศึกษา	4.05	.81	มาก
2. ด้านการบริหารงาน			
2.1 สนับสนุน ประสานงานให้การบริหารจัดการการ กิจต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.20	.67	มาก
2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	.72	มาก
2.3 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.14	.73	มาก
2.4 ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบทางราชการ	4.24	.71	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.5 ประสานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.18	.73	มาก
2.6 สนับสนุนครูให้เข้าสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.13	.82	มาก
2.7 ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนา ศักยภาพโรงเรียน	4.15	.75	มาก
2.8 สามารถปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	4.25	.71	มาก
3. ด้านประกันคุณภาพการศึกษา			
3.1 ประสานติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในอย่างต่อเนื่อง	4.12	.75	มาก
3.2 ประสานร่วมมือในการทำรายงานคุณภาพ การศึกษาประจำปีให้เป็นรายงานประเมินคุณภาพ ภายใน	4.18	.71	มาก
3.3 พัฒนางานคุณภาพของสถานศึกษา	4.17	.74	มาก
3.4 สนับสนุนให้ครูได้จัดทำแบบรายงานประเมิน ตนเอง (SAR)	4.13	.69	มาก
3.5 ประสานร่วมมือในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการจัดทำประกันคุณภาพภายใน และภายนอกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.07	.78	มาก
3.6 สนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.15	.69	มาก
3.7 ประสานร่วมมือในการประเมินผลปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.11	.74	มาก
3.8 สนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานมา ปรับปรุงงาน	4.15	.78	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ			
4.1 สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาร่วมรับผิดชอบงานด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	4.18	.72	มาก
4.2 ประสานให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็น เครื่องมือในการจัดเก็บ/บันทึกข้อมูลของโรงเรียน	4.14	.82	มาก
4.3 ประสานให้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็น เครื่องมือมีการประมวลผลข้อมูลของโรงเรียน โดยใช้ สถิติ เช่น แผนภูมิ กราฟ ร้อยละ	4.09	.78	มาก
4.4 สนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.23	.73	มาก
4.5 สนับสนุนให้มีระบบการสืบค้นข้อมูลสำหรับ นักเรียน	4.08	.82	มาก
4.6 สนับสนุนให้มีการจัดทำ สารสนเทศในรูปแบบ ของวารสาร จุลสาร	3.94	.82	มาก
4.7 ส่งเสริม ประสานงาน ให้มีการจัดทำสารสนเทศ เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้ได้ง่าย และสะดวก	4.01	.81	มาก
4.8 สนับสนุนให้มีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน	4.05	.76	มาก
5. ด้านการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับ ชุมชน			
5.1 ประสานให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและครู เช่น กีฬา การสังสรรค์	4.01	.75	มาก
5.2 มีส่วนร่วมในการเยี่ยมเยียนครู นักเรียน ใน ยามเจ็บป่วย	4.00	.83	มาก
5.3 สนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านสังคม กิจกรรมกับชุมชนในท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ	4.15	.73	มาก
5.4 สนับสนุนให้ชุมชนได้มีโอกาสใช้สถานที่ของ โรงเรียน เช่น ห้องประชุม สนามกีฬา	4.20	.75	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงาน ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.5 มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการ ดำเนินการของโรงเรียน ครูกับผู้ปกครองนักเรียนให้ เกิดขึ้น	4.24	.71	มาก
5.6 สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหว ของโรงเรียน ในรูปแบบของการให้ข้อมูล ทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ	4.08	.76	มาก
5.7 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมวันสำคัญ ทางศาสนา	4.36	.68	มาก
5.8 สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ สู่ชุมชน	4.00	.79	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา			
6.1 แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา	4.10	.88	มาก
6.2 แสดงความซื่อสัตย์และอดทนต่อหน้าที่การ ทำงานให้ประจักษ์	4.20	.79	มาก
6.3 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.21	.73	มาก
6.4 ใช้จ่ายที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.03	.82	มาก
6.5 ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์	4.12	.76	มาก
6.6 แสดงความจริงใจในการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.22	.77	มาก
6.7 ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	4.20	.72	มาก
6.8 มีความเมตตาและกรุณาต่อผู้เพื่อนร่วมงาน	4.09	.76	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่าสมรรถนะการบริหารงานของรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 1 มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ





ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญริมา	อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นางเบญญาภา คงรอด	ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา
ว่าที่ ร.ต.มานพ เพ็ญรัศมี	รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
นายกิตติภพ ภาณุรัฐกุลธร	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)๒



ภาคผนวก ง
หนังสือราชการเพื่องานวิจัย























ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายอภิภูมิ เปี้ยปลุก
วันเดือนปีเกิด	21 มีนาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	170 ม.5 ต.ป่าตัน อ.แม่ทะ จ.ลำปาง 52150
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.2 วิทยาลัยครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสตรีวิทยา ถนนดินสอ แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2539	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาโทคณิตศาสตร์ จาก สถาบันราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. 2546	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร