

การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

หทัยพัชร ทองเดช

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ททัฬหีพร ทองเดช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่...6...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายชนิต มูลสภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ครอบครัว และกัลยาณมิตร ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จจนตราบทุกวันนี้

หทัยพัชร ทองเดช

57921100: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

รหัสพัชร์ ทองเคช: การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (COMPETENCY OF SCHOOL ADMINITRATORS IN SAHAWITTAYAKET BURAPHASARABURI SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิมสวาสดี, กศ.ด. 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 161 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนรายโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ในการแบ่ง และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .44-.84 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของดันเนต (Dunnett's T3 method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	
ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต	10
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ	17
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ	
และจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548	26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปผล	76
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก	95
ภาคผนวก ข	99
ภาคผนวก ค	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 40
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 46
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา 47
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 47
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน..... 48
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักและกระบวนการบริหาร 49
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 50
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านวิชาการ 51
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่..... 52
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล..... 53
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 55
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ..... 56
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ ชุมชน 57
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา..... 58
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ 59
17	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ..... 60
18	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 62
19	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..... 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน 65
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน 66
22	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่..... 68
23	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านหลักและกระบวนการบริหาร..... 69
24	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา..... 69
25	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารด้านวิชาการ 70
26	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่..... 71
27	วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานบุคคล..... 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	72
วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านการบริหารกิจการนักเรียน.....	
29	73
วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	
30	73
วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	
31	74
วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	
32	75
วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	
33	107
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยเกณฑ์การหาค่า IOC	
34	109
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	19
3	การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารเป็น โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองของประเทศนั้นมีคุณภาพประเทศก็ย่อมก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 23)

ปัญหาด้านการศึกษา เป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยตั้งแต่อดีตต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ซึ่งได้มีการปฏิรูปการศึกษามาแล้วเป็นระยะ ๆ ปัญหาบางเรื่องได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น บางเรื่องต้องแก้ไขปรับปรุงหรือปฏิรูปต่อไป โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ โดยมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกระหว่าง พ.ศ. 2542-2551 แต่ผลของการปฏิรูปนั้น พบว่า ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้ และปัจจุบันอยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษารอบสอง หรือที่เรียกว่า “การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561” ซึ่งดำเนินการไปแล้วกว่า 7 ปี แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวม อาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา/คุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียม และด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้ (สำนักวิชาการ, 2557, หน้า 6)

ผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารรถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารรถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น ผู้เป็นผู้นำจึงควรศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น และเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์กร จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด สมรรถนะการบริหาร โรงเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ และเป็นคุณสมบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ ในการพัฒนาและสามารถกำหนดผลงานในองค์กร ดังที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 ไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านการบริการด้านการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี ซึ่งโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรีได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2558) โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กรระดับชาติขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษามุ่งมาตรฐานสากล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 4 ด้านการบริหารด้านวิชาการ ผู้บริหารบางท่านยังขาดความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม ขาดการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และยังขาดการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารบางท่านยังขาดความรู้บางด้านในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานภายในและภายนอกสถานศึกษาเกิดความล่าช้า ทำให้การทำงานบางส่วนไม่เป็นไปตามนโยบาย หรือเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น สมรรถนะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรและสามารถนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ (มาโนช รวยลาภ, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2559) และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 บางท่านมีสมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลน้อย เนื่องจากบางโรงเรียนบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษามากกว่าผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานไม่เกิดความน่าเชื่อถือ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความกระด้างกระเดื่อง เมินเฉยต่อคำสั่ง ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงความสามารถให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในความคิดใหม่ ๆ และนำประสบการณ์จากผู้ได้บังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่วนการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น ควรวางแผนให้มีความเหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายกพร่องหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สมรรถนะผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสามารถทำให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของตนเองเป็นอย่างดี เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะตรงตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภากำหนด การศึกษาของประเทศก็จะมีประสิทธิภาพ และประเทศก็จะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว (ธนิต มูลสภา, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้ทราบถึง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารศึกษาตามจุดมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการ และสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

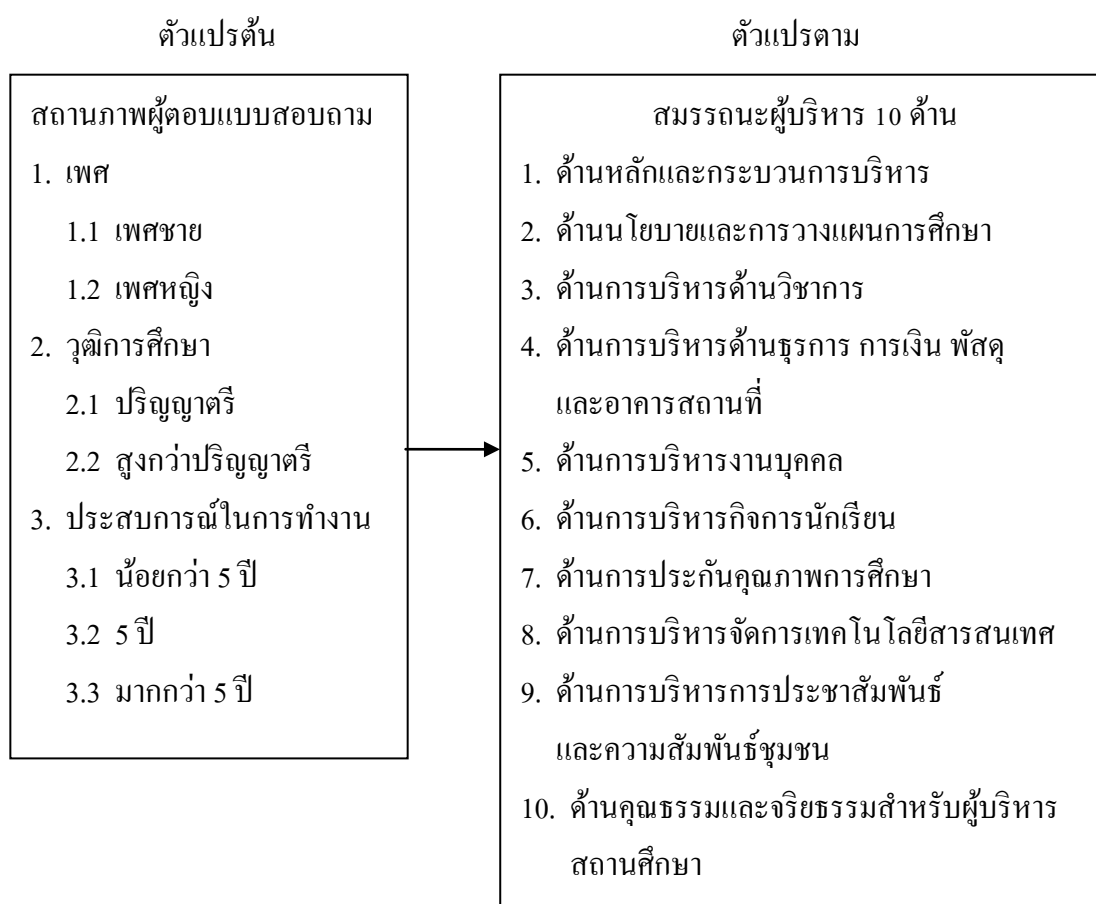
สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา คือ การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171) จำนวน 10 ด้าน คือ หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรในการศึกษาวิจัย สรุปได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูล สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4
2. ทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในสมรรถนะใด เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ว่า เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ได้ศึกษาในเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบทฤษฎีแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 161 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนรายโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 5 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171) ประกอบด้วย สมรรถนะ 10 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านหลักและกระบวนการบริหาร
- 3.2.2 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 3.2.3 ด้านการบริหารด้านวิชาการ
- 3.2.4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 3.2.5 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.2.6 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน
- 3.2.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 3.2.8 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.2.9 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 3.2.10 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความรับรู้ของประชากร ซึ่งเป็นที่พบตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาด้านสมรรถนะ แบ่งออกเป็น

2.1 หลักและกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เหมาะสม

2.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการศึกษาระดับสูงและตั้งแวดล้อม นำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

2.3 การบริหารด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ หมายถึง ความสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้อง และเป็นระบบ สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.5 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงาน จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.6 การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน บริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

2.7 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

2.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความเป็นผู้นำ เชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนา ให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2559

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2559

5. วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิกการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิกการศึกษาเทียบเท่าปริญญาโท ปริญญาโท และปริญญาเอก

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

7. สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี หมายถึง การจัดกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าด้วยกัน เพื่อให้มีการบริหารจัดการปัจจัยการบริหารร่วมกัน และทุกโรงเรียนมีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย

- 7.1 โรงเรียนแก่งคอย
- 7.2 โรงเรียนสองคอนวิทยาคม
- 7.3 โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา
- 7.4 โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา
- 7.5 โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม
- 7.6 โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำกับดูแลด้านการศึกษา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต
2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เห็นสมควรพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล คุณภาพด้านการเรียนการสอน และการสร้างค่านิยมความเชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชน ที่มีต่อโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2558, หน้า 10)

สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนแก่งคอย โรงเรียนสองคอนวิทยาคม โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา โรงเรียนซับน้อยเหนือวิทยาคม และโรงเรียนวังม่วงวิทยาคม จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี รวมทั้งสิ้น 278 คน และมีบทบาทหน้าที่ ตามการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษา แบบสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4” ว่าด้วยการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต พ.ศ. 2554

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใช้ระเบียบนี้ เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบข้อบังคับและคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหวิทยาเขต” หมายความว่า การจัดรวม โรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าด้วยกัน โดยมี การบริหารจัดการ บัณฑิตการบริหารร่วมกัน เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน

“บัณฑิตการบริหาร” หมายความว่า บุคลากร เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการ

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

“ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้และให้ผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวดที่ 1

การจัดองค์กรบริหารงานสหวิทยาเขต

ข้อ 6 ให้มีการจัดเตรียม โรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงเป็นสหวิทยาเขต โดยคำนึงถึง

- (1) พื้นที่ให้บริการ และหรือ
- (2) การคมนาคม และหรือ
- (3) บัณฑิตการบริหาร และหรือ
- (4) เหตุผลและความจำเป็นอื่น ๆ

ข้อ 7 การจัดตั้งสหวิทยาเขต ประกอบด้วย โรงเรียนไม่น้อยกว่าห้าโรงเรียนแต่ไม่ควรเกินแปดโรงเรียน เป็นเครือข่ายความร่วมมือ ในการบริหาร และใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของ โรงเรียนให้ใกล้เคียงกัน โดยกระจายโรงเรียนที่มีความพร้อมสูง

ในการช่วยเหลือ ดูแล และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขต ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ไม่สามารถจัดตั้งสหวิทยาเขต ให้มีจำนวนโรงเรียนตามที่กำหนดได้ให้เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา พิจารณากำหนดจำนวนโรงเรียนตามความเหมาะสม

ชื่อและสัญลักษณ์ของสหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนทุกโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเป็นประธานคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตคัดเลือกกรรมการ เป็นประธานหนึ่งคน รองประธานหนึ่งคน ผู้บริหาร โรงเรียนในสหวิทยาเขต 1 เป็นกรรมการและ เลขานุการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขตเป็นกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต ควรพิจารณา โรงเรียนที่มีความพร้อมสูงด้านวิชาการ ทรัพยากร และบุคลากร ที่สามารถเอื้อต่อการดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุน โรงเรียนในสหวิทยาเขตได้

กรรมการดังกล่าวนี้ มีวาระคราวละ 2 ปีงบประมาณหรือพ้นจากการเป็นกรรมการ ก่อนครบวาระเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ออกจากราชการ
- (3) พ้นจากตำแหน่งที่ตามกำหนด
- (4) ย้ายไปปฏิบัติราชการสหวิทยาเขตอื่น หรือจังหวัดอื่น
- (5) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามีคำสั่งให้พ้นจากการเป็น

กรรมการบริหาร

ให้มีสำนักงานสหวิทยาเขตอยู่ในโรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนนั้นเป็นประธาน กรรมการบริหารสหวิทยาเขตและให้ประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขตจัดให้มีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบประจำตามความเหมาะสม

ข้อ 9 ก่อนพ้นวาระการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 30 วัน ให้คณะกรรมการการบริหาร สหวิทยาเขตเลือกบุคคลที่จะทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที คณะกรรมการชุดเดิมพ้นวาระการดำรงตำแหน่ง

กรณีประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต หรือกรรมการบริหารสหวิทยาเขตว่างลง ก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการเลือกหรือคัดเลือกแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งไม่ถึง 60 วัน

ข้อ 10 ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต จะต้องมีการร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานและรองประธาน ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการ โดยตำแหน่งคนหนึ่งทำหน้าที่ประชุม

ในการออกเสียงเพื่อลงมติให้ถือเสียงข้างมากในที่ประชุม กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงชี้ขาด

ข้อ 11 ประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขต โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินงานของสหวิทยาเขตให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการศึกษาในทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต
- (2) ดำเนินงานของสหวิทยาเขตในรูปแบบของการระดมปัจจัยการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน
- (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องนโยบายแผนงานของสหวิทยาเขต
- (4) พิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปช่วยปฏิบัติราชการในโรงเรียนอื่น ในสหวิทยาเขต เพื่อเป็นประโยชน์ด้านการเรียนการสอนครั้งละไม่เกิน 1 ปี การศึกษา โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- (5) ประเมิน ติดตาม เสนอแนะ เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาภายในสหวิทยาเขต
- (6) แต่งตั้งและยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ประจำสหวิทยาเขต
- (7) เป็นที่ปรึกษาในเรื่องการย้าย และการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 12 คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด
- (2) กำหนดมาตรฐานวิชาการและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
- (3) จัดทำแผนการรับนักเรียนภายในสหวิทยาเขตให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- (4) ให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคลากรร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
- (5) จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขต

(6) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขตและรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

(7) เสนอแนวทางของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อพิจารณาให้การสนับสนุนสหวิทยาเขตในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษามัธยมศึกษาสู่สากล

(8) สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

(9) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต
- (2) ประกาศจัดตั้งสหวิทยาเขตตามข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต
- (3) สนับสนุน ส่งเสริม กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของสหวิทยาเขต
- (4) ดำเนินการปรับ เพิ่ม ลด สหวิทยาเขตตามนโยบายราชการ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หมวดที่ 2

แผนงานและโครงการของสหวิทยาเขต

ข้อ 14 ให้สหวิทยาเขตจัดทำแผนและใช้แผนแม่บท แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นหลัก

ข้อ 15 แผนงาน โครงการของสหวิทยาเขต มีจุดประสงค์หลัก เพื่อให้ทุกโรงเรียนของสหวิทยาเขต มีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียง และให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกโรงเรียนของสหวิทยาเขต

ข้อ 16 การจัดทำแผนงาน งานและโครงการ หลักของแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการประจำปีของสหวิทยาเขตให้จัดทำแผนการรับนักเรียนและแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกัน โดยในส่วนของแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้เน้นความร่วมมือ การใช้ปัจจัยบริหารร่วมกัน

ข้อ 17 ให้สหวิทยาเขตจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสหวิทยาเขต ประเมินผลการปฏิบัติงานของสหวิทยาเขต และรายงานผลต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา

ข้อ 18 ให้สหวิทยาเขตเผยแพร่กิจกรรมของสหวิทยาเขตต่อสาธารณชนอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

หมวดที่ 3

การบริหารงานบุคคล

ข้อ 19 ให้ทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขตจัดตารางสอนให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารงาน บุคคลและบริหารจัดการร่วมกัน

ข้อ 20 การจัดบุคลากรไปปฏิบัติงานสอนหรือปฏิบัติราชการอื่นต่าง โรงเรียน ให้สหวิทยาเขตกำหนดเวลาที่แน่นอนตามความจำเป็นแต่ไม่เกินครั้งละ 1 ปีการศึกษา

ข้อ 21 ให้บุคลากรที่ไปปฏิบัติการสอนหรือปฏิบัติราชการอื่นต่าง โรงเรียน ลงเวลา มาปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนที่ไปปฏิบัติราชการสอนหรือไปปฏิบัติราชการอื่นและให้ส่งสำเนา หลักฐานบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการไปยังโรงเรียนที่บุคลากรนั้นปฏิบัติราชการประจำตามเวลา ที่กำหนด

ข้อ 22 โรงเรียนใดได้รับบุคลากรต่างโรงเรียนมาปฏิบัติการสอน หรือปฏิบัติราชการอื่น ให้ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีอำนาจบังคับบัญชาบุคลากรผู้นั้นด้วย

ข้อ 23 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไปปฏิบัติการสอนหรือไปปฏิบัติราชการอื่น ต่างโรงเรียน ให้นำไปประกอบพิจารณาความดีความชอบประจำเดือน

หมวดที่ 4

การเงิน และการพัสดุ

ข้อ 24 การเสนอของบประมาณ การจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ของสหวิทยาเขตให้เสนอขอหรือจัดในชื่อของโรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นประธานสหวิทยาเขต ทั้งนี้การจ่ายและการก่อหนี้ผูกพัน เงินงบประมาณของโรงเรียนดังกล่าว ให้เป็นไปตามคำสั่งมอบอำนาจ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

ข้อ 25 เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค โดยมีวัตถุประสงค์สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงาน ของสหวิทยาเขตให้ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นประธานกรรมการบริหารสหวิทยาเขตมีอำนาจ ดังนี้

(1) พิจารณารับบริจาคหรือทรัพย์สิน โดย ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ

(2) ก่อหนี้ผูกพันและอนุมัติจ่ายเงินในวงเงินเท่ากับเงินงบประมาณที่ได้รับมอบอำนาจ

จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการก่องหน้ผูกพัน การจ่ายเงินและการบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยเก็บหลักฐานการจ่ายไว้ ให้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ

ข้อ 26 การใช้จ่ายเงินรายได้สถานศึกษา เงินงบประมาณ เงินอุดหนุนจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนอื่นในสภวิทยาเขตเดียวกัน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือสำนักงบประมาณอนุมัติ

ข้อ 27 พัสตุที่ได้รับจากการบริจาค หรือการจัดหาเงินตามข้อ 24 และข้อ 25 ให้โรงเรียน ที่เป็นประธานสภวิทยาเขตจัดทำบัญชี พัสตุ หรือทะเบียนครุภัณฑ์ของสภวิทยาเขต แยกต่างจาก บัญชีหรือทะเบียนของโรงเรียน

ข้อ 28 การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสภวิทยาเขตให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือค่าสอนพิเศษของบุคลากรซึ่งไปปฏิบัติ การสอนที่โรงเรียนอื่น ให้เบิกจ่ายจากโรงเรียนที่ไปปฏิบัติการสอนหรือจากเงินตามข้อ 24 หรือ ข้อ 25 และข้อ 26 การเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษ ให้เบิกจ่ายได้เฉพาะรายที่มีคาบสอนในโรงเรียน ที่ปฏิบัติราชการประจำไม่น้อยกว่าจำนวนหน่วย 1 ชั่วโมง ที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด สำหรับรายจ่ายที่เบิกค่าสอนพิเศษให้งดเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ทั้งนี้ จำนวนเงินที่เบิกจ่ายให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสภวิทยาเขต ที่จะพิจารณา ตามความเหมาะสมของงบประมาณที่มีอยู่แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการอื่น ให้เบิกจ่ายจากโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการ ประจำ หรือจากเงินตามข้อ 24 ข้อ 25 และข้อ 26

(3) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนอกเวลา (1) และ (2) ให้เบิกจ่ายจากเงินตามข้อ 24 ข้อ 25 และข้อ 26

ข้อ 29 กรณีมีการเปลี่ยนแปลงประธานกรรมการบริหารสภวิทยาเขต ให้ส่งมอบเงินและ ทรัพย์สิน (ถ้ามี) โดยจัดทำหลักฐานส่งมอบไว้ต่อกัน

ข้อ 30 ให้คณะกรรมการบริหารสภวิทยาเขต จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินและการใช้พัสตุ ร่วมกันให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อ 31 ให้ประธานกรรมการบริหารสภวิทยาเขต แจงรายละเอียดการรับจ่ายเงินตาม ข้อ 24 ข้อ 25 ให้คณะกรรมการบริหารสภวิทยาเขตทราบทุกเดือน

จากการศึกษาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วย การจัดการศึกษาแบบสภวิทยาเขต สรุปได้ว่า สภวิทยาเขตบูรพาสระบุรีประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนแก่งคอย โรงเรียนสองคอนวิทยาคม โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา โรงเรียน

มวกเหล็กวิทยา โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม และโรงเรียนวังม่วงวิทยาคม จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี รวมทั้งสิ้น 278 คน และมีบทบาทหน้าที่ ตามการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ว่าด้วยการจัดการศึกษา แบบสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลัก ธรรมชาติสากล ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีมาตรฐานและคุณภาพใกล้เคียงกัน

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายสมรรถนะ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะ (Competency) พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ในมุมมองต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550, หน้า 75) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม เชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อน หรือปรากฏออกมา ในรูปของการปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้ บรรยาย วัดหรือ ประเมินผลได้ และรวมถึงสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถ ในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของ งานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 67) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร คือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มากจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า สามารถ

ให้บริการ ที่ผู้รับบริการต้องการได้ หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริหารที่ดีด้วยการให้บริการ ที่ผู้รับบริการต้องการได้

พลอยไพลิน ก้อนใส (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในบุคคลนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

แพร์รี่ (Parry, 1998) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ สมรรถนะคือองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์และสามารถการอบรม

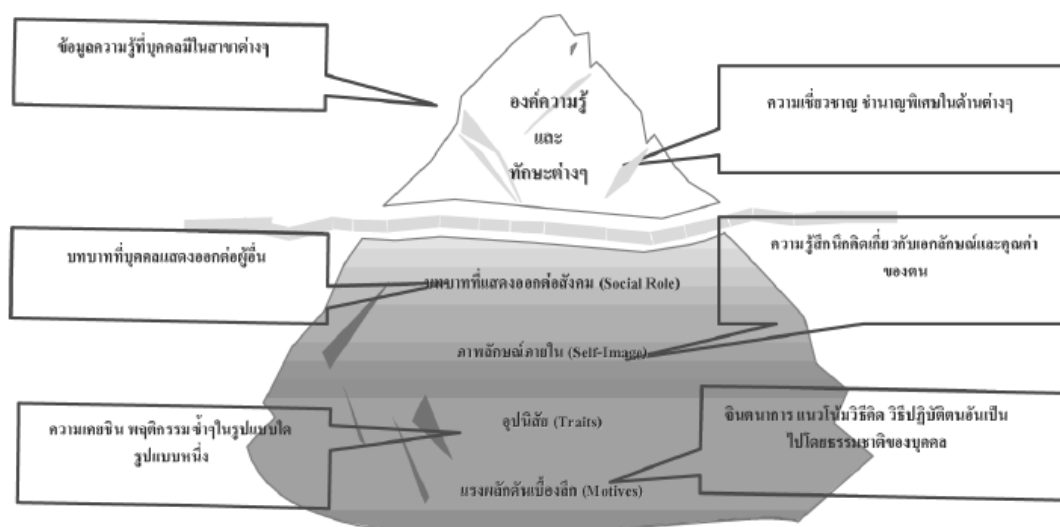
เซอร์มอน (Shermon, 2004) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 2-3) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติ และนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ ช่วยแก้ไขปัญหาคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ กระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนมีความรู้และชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบ

ความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคิลเลนด์ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วย การสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ของแมคเคิลเลนด์ ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย แมคเคิลเลนด์ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจ ศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้แนวคิดสมรรถนะอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพที่แสดงด้านล่าง ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้ มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพที่ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 2-3)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ของผู้บริหาร 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารเป็น โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำแข็ง) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่ผ่าน ๆ มา เน้นเพียงการวัดความถนัดและความรู้เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานแต่ยังไม่เพียงพอ ยังต้องเน้นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ เพิ่มขึ้นด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนา ซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานที่องค์กรต้องการ ส่วนการบริหารผลงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเดิมอาจเป็นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมในการทำงาน แทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่ง ในหน่วยงานที่ผลิตผลสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารเป็น โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ และแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักแนวคิดของแมคกิลแลนด์ กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

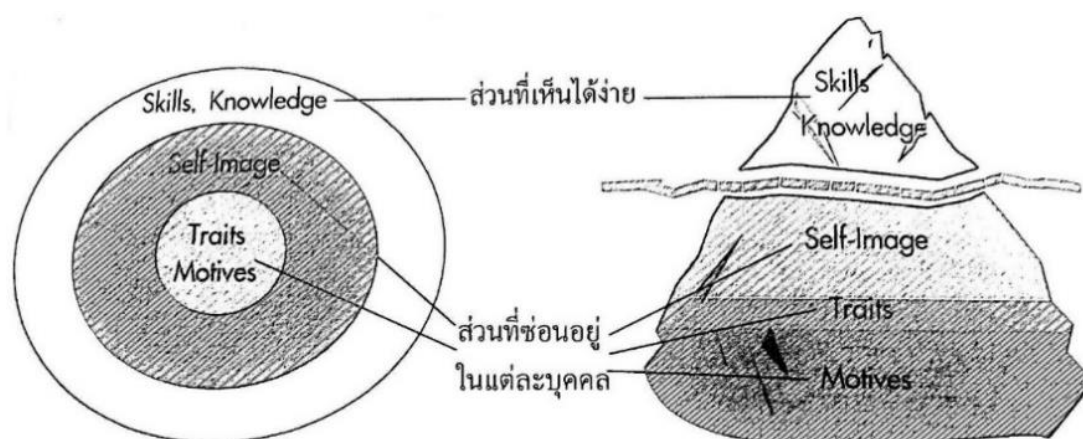
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. บทบาททางสังคม (Social role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4. ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์หรือมโนทัศน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตนาคติ (Motive/ attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ อธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารเป็น โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555, หน้า 2)

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคม (Social role) ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-image) และแรงจูงใจ/เจตนาคติ (Motive/ attitude)

ประเภทของสมรรถนะ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสะสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จากประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competencies) หมายถึง คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงบริหาร (Technical competencies) หมายถึง ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competencies) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2550, หน้า 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

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

2. Job competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้องค์การนั้น ไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้า กลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้น ไปสู่ความสำเร็จ และเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1973 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ดัมยอร์กิ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

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

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในสายงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Essential competencies) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่า สมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competencies) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึง สมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะ สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งหน้าที่การงาน และความสามารถขององค์กรที่ตั้ง เป้าหมายไว้ เพื่อให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ประสงค์ร่วมกันในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ต่างกันที่จะช่วย ส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

โครงสร้างรูปแบบของสมรรถนะ

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2548, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึง โครงสร้างของรูปแบบสมรรถนะ (Competency model) ประกอบด้วย กลุ่มสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ พฤติกรรมหลัก (Key behavior) และระดับสมรรถนะ

ระดับสมรรถนะ ถือเป็นการกำหนดระดับพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถ หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคคลตามตำแหน่ง บทบาท และความรับผิดชอบ เพื่อใช้เป็น มาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ในการจำแนกระดับสมรรถนะ สามารถกำหนดได้หลายรูปแบบด้วยกัน เช่น

1. รูปแบบที่ 1 กำหนดระดับสมรรถนะเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับฝึกหัด (Basic) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในระดับเริ่มต้น สามารถปฏิบัติงานได้ภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2 ระดับสูง (Advance) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่มีความชำนาญ สามารถ ปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อนได้

1.3 ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่มีความเชี่ยวชาญสามารถ ปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อนมาก รวมทั้งสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ประเมินผลงานผู้อื่น ได้เที่ยงตรง และแม่นยำ

2. รูปแบบที่ 2 กำหนดระดับสมรรถนะเป็น 4 ระดับ ได้แก่

2.1 ระดับผู้เริ่มต้น (Beginner/ learning) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึง การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 ระดับการประยุกต์ใช้ (Apply/ adopting) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับที่ยอมรับได้

2.3 ระดับผู้ชำนาญการ (Master/ performing) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งสามารถกระตุ้นหรือนำผู้อื่นให้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ระดับการนำ (Leading) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถสร้างผลงานที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาโครงสร้างสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีโครงสร้างหลายรูปและหลายระดับ มีทั้งระดับฝึกหัด ไปถึงระดับเชี่ยวชาญจะแตกต่างกันตรงที่ความสามารถในการทำงานในส่วนที่มีความรับผิดชอบ ถ้าระดับผู้เชี่ยวชาญจะมีความรับผิดชอบสูง และจะหาความสามารถใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาได้

สมรรถนะของข้าราชการในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 1-2) ในปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจ มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมีอาชีพมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงศึกษาคุณลักษณะ และทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ และทักษะ 11 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการใช้ความคิด ทักษะในการใช้ความคิดในที่นี้ หมายถึง การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ คิดภาพรวมกลุ่มลึก ความกว้างไกล รู้จักปรับความคิดให้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามสมควร ทำงานเชิงรุก และไม่ตั้งรับอยู่กับที่ คิดหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารราชการแนวใหม่ เน้นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ มุ่งที่ผลผลิตหรือผลงานที่ตั้งเป้าไว้ พร้อมทั้งผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลผลิตงานทุกอย่าง จะต้องมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จเพื่อให้ผู้ทำเกิดความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา

3. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สิ่งใดที่ทำแล้วไม่คุ้มค่าให้เลิกทำ หรือต้องถ่ายโอนงานออกไป หรือต้องบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น น้ำ ไฟฟ้า วัสดุสำนักงาน รู้จักบำรุงรักษา

4. ทักษะในการสื่อสาร รู้จักเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ รู้จักสร้างเครือข่าย คือ ให้มีการรับรู้ไปพร้อม ๆ กัน เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนหมั่นฝึกให้มีทักษะในการพูดติดต่อให้ได้ผล

5. ความน่าเชื่อถือและความน่าไว้วางใจข้าราชการ ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกและรับสินบน พร้อมรับผิดชอบ และยอมรับการตรวจสอบได้

6. การมุ่งเน้นในบริการ เน้นการให้บริการอย่างโปร่งใส ประชาชนทุกคนต้องได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ จะต้องมุ่งเน้นความเสมอภาค พร้อมทั้งตระหนักว่า ข้าราชการมีหน้าที่ให้บริการประชาชน

7. จริยธรรม ข้าราชการต้องมีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสมตามกาลเทศะวาจาสุภาพ และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ไม่ประพฤติเสื่อมเสีย

8. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องทำงานอย่างมืออาชีพ กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างชนิด รู้จริง รู้ลึก และรู้กว้าง ไม่รู้เพียงผิวเผิน ต้องมีความสามารถในการวางแผน

9. ความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาต้องยั้งสู้ ไม่หนีปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยปัญญาของตนเอง หัดมองให้เห็นปัญหา คือ โอกาสที่เราจะได้แสดงความสามารถ ไม่มองปัญหาเป็นอุปสรรค

10. การทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมคิดร่วมทำงานกับผู้อื่นในลักษณะทีมงานร่วมกันรับผิดชอบงานไม่เอาดีแต่ผู้เดียว ไม่ปกปิดความรู้และเพื่อแผ่ความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน มีการให้อภัยเมื่อมีการพลาดพลั้งต่อกัน

11. ทักษะขั้นพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ ในยุคของข้อมูลข่าวสารและกระแสโลกาวิวัฒน์ ข้าราชการต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ ใช้อย่างระมัดระวัง และหมั่นบำรุงรักษา

จากการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการในอนาคต สรุปได้ว่า สมรรถนะของข้าราชการในอนาคต คือ ต้องปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานให้เช่นมืออาชีพ มีการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า และก้าวทันยุคโลกาวิวัฒน์ และมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171) ประกอบด้วย 10 มาตรฐาน ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหาร
 2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
 3. การบริหารด้านวิชาการ
 4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
 5. การบริหารงานบุคคล
 6. การบริหารกิจการนักเรียน
 7. การประกันคุณภาพการศึกษา
 8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
 9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
 10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
- 1. มาตรฐานด้านหลักและกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย**

1.1 สาระความรู้

- 1.1.1 หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
- 1.1.2 ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่
- 1.1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา
- 1.1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 1.1.5 บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

1.2 สมรรถนะ

- 1.2.1 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 1.2.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
- 1.2.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 1.2.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

จากการศึกษาหลักและกระบวนการบริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. มาตรฐานด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 สารความรู้

2.1.1 พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา

2.1.2 ระบบและทฤษฎีการวางแผน

2.1.3 การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา

2.1.4 การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.5 การพัฒนานโยบายการศึกษา

2.1.6 การประเมินนโยบายการศึกษา

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2.2.2 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

2.2.5 สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

จากการศึกษานโยบายและการวางแผนการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม นำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

3. มาตรฐานด้านการบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย

3.1 สารความรู้

3.1.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2 หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

3.1.3 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

3.1.4 หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

3.1.5 กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา

3.1.6 การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา

3.1.7 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

3.1.8 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

3.1.9 สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

3.2 สมรรถนะ

3.2.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้

3.2.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3.2.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาการบริหารด้านวิชาการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. มาตรฐานด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ประกอบด้วย

4.1 สาระความรู้

4.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

4.1.2 การจัดวางระบบควบคุมภายใน

4.1.3 เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

4.2 สมรรถนะ

4.2.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ

4.2.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาการบริหารด้านวิชาการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. มาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

5.1 สาระความรู้

5.1.1 หลักการบริหารงานบุคคล

5.2 สมรรถนะ

- 5.2.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 5.2.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 5.2.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.2.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 5.2.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. มาตรฐานด้านการบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย

6.1 สาระความรู้

- 6.1.1 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 6.1.2 ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 6.1.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

6.2 สมรรถนะ

- 6.2.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- 6.2.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- 6.2.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
- 6.2.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

จากการศึกษาการบริหารกิจการนักเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน บริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. มาตรฐานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

7.1 สาระความรู้

- 7.1.1 หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

- 7.1.2 องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
- 7.1.3 มาตรฐานการศึกษา
- 7.1.4 การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
- 7.1.5 บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

7.2 สมรรถนะ

- 7.2.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 7.2.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษา

7.2.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

จากการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

8.1 สาระความรู้

- 8.1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 8.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 8.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

8.2 สมรรถนะ

8.2.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.2.3 สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. มาตรฐานด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย

9.1 สาระความรู้

9.1.1 หลักการประชาสัมพันธ์

9.1.2 กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

9.2 สมรรถนะ

9.2.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา

9.2.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.2.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.2.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมาย

ในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.2.5 สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน สรุปได้ว่า

ผู้บริหารต้องมีความสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถใช้ยุทธศาสตร์

ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ระดมทรัพยากร

และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. มาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

10.1 สาระความรู้

10.1.1 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

10.1.2 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.1.3 การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม

10.1.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

10.2 สมรรถนะ

10.2.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.2.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

จากการศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหาร

ต้องมีความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

เพศ

เพศ เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า เป็นชายหรือหญิง เมื่อถือความแตกต่างทางด้านกายภาพเป็นเกณฑ์แล้วไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกัน กับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างจากบุคคลที่เป็นเพศตรงข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าเพศชายหรือหญิงก็อาจคิดเหมือนกันในบางเรื่อง แต่เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกันและสภาพความแตกต่างทางสรีระก็แตกต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานพอที่จะเชื่อว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศจึงไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด โฉมไสว (2536, หน้า 156) ได้ศึกษาความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการช่วยเหลืองานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเสน่ห์ โอฐกรรม (2542, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ทางวิชาการและบุคลิกภาพ การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะเกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะผู้บริหารได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรเรื่องเพศมาศึกษาในครั้งนี้ด้วย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุด ของครูใน โรงเรียนสหวิทยาเขตบวรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาเทียบเท่าปริญญาโท ปริญญาโท และปริญญาเอก จะเป็นสิ่งทำให้

ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ไม่เหมือนกัน มีประสิทธิภาพต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกฉันท์ มาลีชัย (2542, หน้า 134) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542, หน้า 79-81) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความคิดต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษา เนื่องจากระดับการศึกษาของบุคคลจะทำให้มีความคิดเห็น เจตคติ ระบบการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำวุฒิการศึกษามาเป็นตัวแปรหนึ่ง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัย แล้วพบว่า ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือบางสิ่ง อาจรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้ เพื่อเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้อย่างนั้น อาจต้องอาศัยประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์ (2547, หน้า 98) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชัชมา เทพวรสุข (2553, หน้า 54) การศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัด โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมะขามจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยข้าราชการครู ที่ประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารมากกว่าข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย

จากงานวิจัยดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ ความคิดเห็นในความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ในการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ยิ่งยศ พลเลิศ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านการปรับตัว สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์

ชาติรี โพธิกุล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.66 ถึง 4.02 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ด้านหลักการบริหารงานบุคคล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ

ทิพย์ธาดา นามวงษา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผน การบริหารงานบุคคล และการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ฉัฐรฐาว์ ศรีจันทร์เรือง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน

สมภพ ดวงขุ่ม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 สมรรถนะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิชชาวดี ฤาชา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปรากฏผลดังนี้ ด้านหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษาด้านนโยบายและการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เสกสรร บุญยี่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักด้านบริหารการศึกษาของนิสิตหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านบริหารการศึกษาของนิสิตที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษานโยบายและกระบวนการวางแผนการศึกษาการบริหารด้าน ธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภักชานันท์ รูปโลก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 20 มีดังนี้ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

ณัฐกรณ์ ชยุดพงษ์ (2557) ได้ทำวิจัย เรื่องสมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ

ชาญณรงค์ ศรีอุตทาการ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

อรทัย เดือนขาว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

นิวตัน (Newton, 1987) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย พบว่า บรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด และการวิเคราะห์ การวิจัยพื้นฐาน และการวางแผนการแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

ทอมป์สัน (Thompson, 1998) ได้ศึกษาและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การประเมินผู้บริหาร สถานศึกษา ดำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษา เขาเสนอว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรม โครงการ การประเมิน ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง ข้อมูลที่หลากหลาย (Multiple source) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

พาร์สันส์ (Parsons, 2004) ได้ศึกษาการรับรู้ ประสิทธิภาพ และความชำนาญของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ในทักษะการบริหารงานจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งทักษะที่สำคัญมีดังนี้ คือ ความรู้ในด้านเทคนิค การตัดสินใจการวิเคราะห์ข้อมูล มนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

สกอต (Scott, 2005) ได้ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน 35 คน และครู 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำกลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร โรงเรียน เป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ในกระบวนการบริหาร โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียน ผู้บริหารย่อมมีสมรรถนะต่างกัน ขึ้นอยู่กับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารจึงควรดูบริบทอื่น ๆ และองค์ประกอบของสังคมนั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 161 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนรายโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนแก่งคอย	111	68
โรงเรียนสองคอนวิทยาคม	23	14
โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา	27	16
โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	70	35
โรงเรียนชนน้อยเหนือวิทยาคม	27	16
โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม	20	12
รวม	278	161

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ คำถามประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามกรอบทฤษฎีแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 170-171) ประกอบด้วย 10 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ข้อ

- | | |
|--|-------------|
| 6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 3 ข้อ |
- ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

โดยแบ่งระดับของการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของ
ลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 189) ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้
ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวความคิด มีเนื้อหาเกี่ยวกับการ
ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี ทั้ง 10 ด้าน
ให้สอดคล้องกับงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ประธานผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ใช้สูตร ดังนี้ (วาโร เฟื่องสวัสดิ์, 2551,
หน้า 245)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ที่ใช้ในการศึกษา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .66 ขึ้นไป ไว้จัดทำเป็นแบบสอบถาม

เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

เพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|--|
| 4.1 ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.สมุท ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 นายชนิด มูลสภา | ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 |

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไป
เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์และนำไปทดสอบใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
(Discrimination) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง .44-.84

6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้ได้
แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยการนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้สูตร
ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 161 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติ การแจกแจงแบบที (t -test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของดันเนท (Dunnett's T3 method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต
บูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	การสถิติการแจกแจงแบบที (t -test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
(Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 โดยรวม
รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ

วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่ โดยวิธีการของดันเนท (Dunnett's T3 method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	77	47.800
2. หญิง	84	52.20
รวม	161	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	109	67.7
2. สูงกว่าปริญญาตรี	52	32.3
รวม	161	100

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	39	24.20
2. 5 ปี	38	23.60
3. มากกว่า 5 ปี	84	52.20
รวม	161	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 5-15

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 161$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร	3.88	0.67	มาก	6
2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.83	0.65	มาก	9
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.80	0.67	มาก	10
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.85	0.74	มาก	8
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.86	0.60	มาก	7
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.90	0.64	มาก	5
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.93	0.70	มาก	4
8. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.96	0.70	มาก	2
9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.99	0.66	มาก	1
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	3.94	0.75	มาก	3
รวม	3.89	0.59	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการบริหารด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักและกระบวนการบริหาร

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหาร	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	3.83	0.66	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา	3.90	0.73	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของการศึกษา	3.91	0.77	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้าง การบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากร ทางการศึกษาได้	3.90	0.68	มาก	2
รวม	3.88	0.67	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักและกระบวนการบริหาร โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้
และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ
การศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี
ทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา	3.77	0.68	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	3.81	0.71	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.96	0.69	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.77	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.83	0.66	มาก	2
รวม	3.83	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านวิชาการ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารด้านวิชาการ	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้	3.92	0.76	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.72	0.75	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	3.75	.74	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.79	0.77	มาก	2
รวม	3.80	0.67	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.75	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ	3.78	0.86	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.77	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.98	0.81	มาก	1
รวม	3.85	0.74	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	3.86	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ หน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.88	0.79	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.84	0.59	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.91	0.69	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไข ปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.78	0.69	มาก	5
รวม	3.86	0.60	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน	3.75	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	3.99	0.76	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ	3.88	0.72	มาก	3
รวม	3.90	0.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา	4.02	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.80	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับ การประเมินภายนอก	3.95	0.74	มาก	2
รวม	3.93	0.70	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก
และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	3.98	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ	3.89	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	4.01	0.77	มาก	1
รวม	3.96	0.70	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน
ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมา
ปรับปรุงการบริหารจัดการ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.03	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน	3.82	0.71	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์	3.94	0.71	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	4.07	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา	4.08	0.77	มาก	1
รวม	3.99	0.66	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	n = 161		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.93	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	3.94	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม	3.95	0.75	มาก	1
รวม	3.94	0.75	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของคันทเนต (Dunnett's T3 method)

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติ

การแจกแจงแบบที (*t*-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของดันเนต (Dunnett's T3 method) ดังตารางที่ 16-32

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (<i>n</i> = 161)				เพศหญิง (<i>n</i> = 161)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านหลักและกระบวนการ บริหาร	3.74	0.89	มาก	4	4.01	0.33	มาก
2. ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา	3.73	0.83	มาก	5	3.93	0.39	มาก	10
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.60	0.72	มาก	10	3.97	0.56	มาก	9
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.68	0.90	มาก	7	4.01	0.51	มาก	8
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.64	0.70	มาก	9	4.06	0.38	มาก	5
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.71	0.78	มาก	6	4.08	0.40	มาก	4
7. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	3.65	0.74	มาก	8	4.17	0.56	มาก	1
8. ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.86	0.86	มาก	1	4.05	0.51	มาก	6
9. ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.83	0.82	มาก	2	4.13	0.42	มาก	2
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	3.77	0.95	มาก	3	4.10	0.45	มาก	3
รวม	3.72	0.76	มาก		4.05	0.30	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ ดังนี้ เพศชาย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการบริหารด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และเพศหญิง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 161)</i>		<i>(n = 161)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร	3.74	0.89	4.01	0.33	-2.55*	.01
2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.73	0.83	3.93	0.39	-1.93	.06
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.60	0.72	3.97	0.56	-3.63*	.00
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.68	0.90	4.01	0.51	-2.77*	.01
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.64	0.70	4.06	0.38	-4.66*	.00
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.71	0.78	4.08	0.40	-3.67*	.00
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.65	0.74	4.17	0.56	-5.05*	.00
8. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.86	0.86	4.05	0.51	-1.65	.10

ตารางที่ 17 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 161)</i>		<i>(n = 161)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.83	0.82	4.13	0.42	-2.88*	.00
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	3.77	0.95	4.10	0.45	-2.84*	.01
รวม	3.72	0.76	4.05	0.30	-3.55*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 161)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 161)				
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	
	1. ด้านหลักและกระบวนการ บริหาร	3.81	0.75	มาก	6	4.03	0.43	มาก	6
2. ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา	3.73	0.70	มาก	9	4.05	0.46	มาก	5	
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.69	0.68	มาก	10	4.01	0.58	มาก	7	
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.78	0.76	มาก	8	3.99	0.70	มาก	8	
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.80	0.65	มาก	7	3.97	0.43	มาก	10	
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน									
7. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	3.87	0.69	มาก	2	3.98	0.50	มาก	9	
8. ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.82	0.76	มาก	5	4.15	0.50	มาก	2	
9. ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.83	0.68	มาก	4	4.22	0.69	มาก	1	
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	3.93	0.72	มาก	1	4.11	0.50	มาก	4	
รวม	3.85	0.80	มาก	3	4.14	0.58	มาก	3	
	รวม	3.81	0.64	มาก		4.07	0.44	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม
และรายด้าน ดังนี้ ปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนน

เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์
ชุมชน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ส่วนด้านการบริหารด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านคุณธรรม
และจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 161)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 161)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร	3.81	0.75	4.03		
2. ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา	3.73	0.70	4.05	0.46	-3.55*	.00
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.69	0.68	4.01	0.58	-2.94*	.00
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.78	0.76	3.99	0.70	-1.71	.09
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.80	0.65	3.97	0.43	-1.93	.06
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.87	0.69	3.98	0.50	-1.06	.29
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.82	0.76	4.15	0.50	-2.92*	.00
8. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.83	0.68	4.22	0.69	-3.42*	.00
9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.93	0.72	4.11	0.50	-1.61	.11
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	3.85	0.80	4.14	0.58	-2.37 *	.02
รวม	3.81	0.64	4.07	0.44	-2.61*	.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ในสภวิทยเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น
ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหาร
กิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n = 161)				5 ปี (n = 161)				มากกว่า 5 ปี (n = 161)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร	3.40	0.84	ปานกลาง	7	3.87	0.62	มาก	5	4.12	0.46	มาก	6
2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.40	0.77	ปานกลาง	6	3.80	0.58	มาก	8	4.05	0.50	มาก	8
3. ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.57	0.90	มาก	1	3.65	0.46	มาก	10	3.96	0.58	มาก	10
4. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	3.38	0.78	ปานกลาง	9	3.90	0.78	มาก	4	4.05	0.61	มาก	9
5. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.46	0.81	ปานกลาง	4	3.83	0.44	มาก	7	4.05	0.42	มาก	7
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.38	0.74	ปานกลาง	8	3.90	0.48	มาก	3	4.15	0.48	มาก	3
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.27	0.72	ปานกลาง	10	3.78	0.54	มาก	9	4.29	0.49	มาก	1
8. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.43	0.77	ปานกลาง	5	4.13	0.62	มาก	1	4.13	0.58	มาก	5
9. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	3.54	0.89	มาก	2	3.83	0.41	มาก	6	4.27	0.46	มาก	2
10. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.48	1.00	ปานกลาง	3	3.97	0.59	มาก	2	4.14	0.57	มาก	4
รวม	3.43	0.79	ปานกลาง		3.87	0.49	มาก		4.12	0.36	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

น้อยกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

5 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านการบริหารกิจการนักเรียน ส่วนด้านการบริหารด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

และมากกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน และด้านการบริหารกิจการนักเรียน ส่วนด้านการบริหาร ด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. หลักและกระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	13.77	6.88	18.48*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	58.86	0.37		
	รวม	160	72.63			
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	11.22	5.61	15.89*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	55.81	0.35		
	รวม	160	67.03			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
3. การบริหารด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.16	2.58	6.14*	.003
	ภายในกลุ่ม	158	66.33	0.42		
	รวม	160	71.49			
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคาร สถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	12.06	6.03	12.52*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	76.11	0.48		
	รวม	160	88.17			
5. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	9.58	4.79	16.05*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	47.16	0.30		
	รวม	160	56.74			
6. การบริหารกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	15.82	7.91	25.53*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	48.94	0.31		
	รวม	160	64.76			
7. การประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	28.76	14.38	45.33*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	5.12	0.32		
	รวม	160	78.88			
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.53	7.26	17.78*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	64.53	0.41		
	รวม	160	79.06			
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	15.51	7.75	22.76*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	53.83	0.34		
	รวม	160	69.34			
10. คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	11.80	5.90	12.00*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	77.66	0.49		
	รวม	160	89.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.77	6.38	23.27*	.000
	ภายในกลุ่ม	158	43.34	0.27		
	รวม	160	56.10			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการของดันเนท (Dunnett's T3 s method) ปรากฏผลดังตารางที่ 22-32 ดังนี้

ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.43	3.87	4.12
น้อยกว่า 5 ปี	3.43	-	-.44*	-.69*
5 ปี	3.87	-	-	-.26*
มากกว่า 5 ปี	4.12	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านหลักและกระบวนการบริหาร

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.40	3.87	4.12
น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-	-.47*	-.72*
5 ปี	3.87	-	-	-.25
มากกว่า 5 ปี	4.18	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านหลักและกระบวนการบริหาร พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน
5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 2 ประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ
แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.40	3.80	4.05
น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-	-.40*	-.65*
5 ปี	3.80	-	-	-.25
มากกว่า 5 ปี	4.05	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารด้านวิชาการ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.57	3.65	3.96
น้อยกว่า 5 ปี	3.57	-	-.08	-.39*
5 ปี	3.65	-	-	-.31*
มากกว่า 5 ปี	3.96	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านวิชาการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.38	3.90	4.05
น้อยกว่า 5 ปี	3.38	-	-.52*	-.67*
5 ปี	3.90	-	-	-.15
มากกว่า 5 ปี	4.05	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ
และอาคารสถานที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1
ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี
และคู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.46	3.83	4.05
น้อยกว่า 5 ปี	3.46	-	-.37*	-.60*
5 ปี	3.83	-	-	-.23*
มากกว่า 5 ปี	4.05	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี

ตารางที่ 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.38	3.90	4.15
น้อยกว่า 5 ปี	3.38	-	-.52*	-.77*
5 ปี	3.90	-	-	-.25*
มากกว่า 5 ปี	4.15	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกคู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี

ตารางที่ 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.27	3.78	4.29
น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-	-0.50*	-1.02*
5 ปี	3.78	-	-	-0.51*
มากกว่า 5 ปี	4.29	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี
มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงาน
มากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 3 ประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี

ตารางที่ 30 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.43	4.13	4.13
น้อยกว่า 5 ปี	3.43	-	-0.70*	-0.70*
5 ปี	4.13	-	-	-0.00
มากกว่า 5 ปี	4.13	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะเท่ากับประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.54	3.83	4.27
น้อยกว่า 5 ปี	3.54	-	-.29	-.73*
5 ปี	3.83	-	-	-.44*
มากกว่า 5 ปี	4.27	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และคู่ที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.48	3.97	4.14
น้อยกว่า 5 ปี	3.48	-	-0.50*	-0.66*
5 ปี	3.97	-	-	-0.17
มากกว่า 5 ปี	4.14	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1
ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี
และคู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 161 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนรายโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .44-.84 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .97 จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของดันเนต (Dunnett's T3 method) ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

สรุปผล

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และ ความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านหลักและกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา เป็นลำดับสุดท้าย

1.2 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาระดับสูงและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา เป็นลำดับสุดท้าย

1.3 ด้านการบริหารด้านวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นลำดับสุดท้าย

1.4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลำดับสุดท้าย

1.5 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

เข้ามาปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นลำดับสุดท้าย

1.6 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และบริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน เป็นลำดับสุดท้าย

1.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.8 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการตามลำดับ

1.9 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน เป็นลำดับสุดท้าย

1.10 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ

ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีสมรรถนะสูงกว่าเพศชาย

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพราะประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านหลักและกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้รับการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งได้รับความรู้ ความเข้าใจสภาพงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยศ พลเลิศ (2550, หน้า 60) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ศรีอุททาการ (2557, หน้า 64) ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวิจัยของกิตติยา เสนากลาง (2557, หน้า 69) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านผู้นำ คุณลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะ ด้านความสามารถในการบริหารงาน

1.1 ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้าง การบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางของหน่วยงานในอนาคตอย่างชัดเจน กำหนดแผนงานพร้อมแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน รู้และเข้าใจในสภาพปัจจุบันและปัญหาของ

หน่วยงานเป็นอย่างดี วางแผนล่วงหน้าก่อนการทำงานทุกครั้ง แสดงเจตคติของงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวคิดใหม่ใหม่มาปรับใช้ในการบริหาร มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกึ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน (2553, หน้า 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภักชานันท์ รูปโลก (2556, หน้า 69) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย สามอันดับ ได้แก่ กำหนดมาตรการและวิธีการปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอนภายใน โรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชน และดำเนินการให้มีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กนักเรียนและครูประจำชั้น และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นเครื่องมือในการบริหาร ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ วางแผนการสอนเป็นทีม กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ และวิชาให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นสำคัญ

1.2 ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษาระดับสูงและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ โดยมีการติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอนันต์ นามทองตัน (2553, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนการศึกษาเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหารสถานศึกษา และยังคงกล่าวอีกว่าการวางแผนมีความสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างรัดกุมในอนาคต และเป็น การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในระยะยาวข้างหน้า อีกทั้งยังช่วยในการตัดสินใจอย่างถูกต้องด้วย

1.3 ด้านการบริหารด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ

การเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก งานการบริหารด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด ส่งผลให้มีสมรรถนะของ ผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชารี มณีสรี (2526, หน้า 65) ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการ เป็นงานหลักของโรงเรียน ค่านิยมสังคมไทยจะยกย่องโรงเรียนดีหรือเด่น โดยคำนึงถึงการบริหาร งานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เป็น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดกิจกรรมทางวิชาการให้กับนักเรียน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถบรรลุ เป้าหมายของหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ

1.4 ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจะต้องศึกษาการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสในการจัดการศึกษา มีการจัดทำ แผนงาน และโครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับถูกต้องตามระเบียบงานพัสดุและการเงิน ตลอดจนสามารถ ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ และปลอดภัย เหมาะแก่ การจัดการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี กังสานุกุล (2553, หน้า 76) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร งานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย หอมยามเย็น (2548, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานเป็นทีม และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักการกระจายอำนาจ มีความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ สนับสนุนส่งเสริมความสามารถพิเศษของครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ครูรับผิดชอบตามความเหมาะสมความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.6 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียนซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบวินัย มีความคิดไตร่ตรอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ รู้จักนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของเสกสรร บุญยยืน (2555, หน้า 69) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านบริหารการศึกษาของนิสิตหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริหารกิจการนักเรียนของนิสิตที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาวดี ฤาชา (2555, หน้า 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในหลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีระบบการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2545, หน้า 10-13) กล่าวว่า สถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการคุณภาพ และสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.8 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้และ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร จัดการศึกษา และการให้บริการ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาศึกษา และคุณภาพการเรียน มีการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้กับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ส่งครูเข้าร่วม การอบรมผลิตสื่อนวัตกรรม จัดหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย พัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ขยายระบบเครือข่ายไร้สาย และพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตทำให้การปฏิบัติงานง่าย สะดวก รวดเร็ว ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ สนธิวนิช (2549, หน้า 90) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ทัศนคติต่อ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน เนื่องจาก ทัศนคติต่อการทำงานเป็นความเชื่อความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล อาจกล่าวได้ว่า บุคคลใด ที่มีความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก หรือค่านิยม ต่องานด้านการบริการ ไปทางบวก ก็จะทำให้ บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมด้านการใช้ที่พึงปรารถนา

1.9 ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมาย ในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัว เข้ากับครู นักเรียน และชุมชน ได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 424) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้การติดต่อสื่อสารในการชี้แจงการปฏิบัติงานให้คณะครูและบุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้สั่งการโดยยึดวัตถุประสงค์ระเบียบ กฎหมาย และศีลธรรม สนับสนุนให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมและต่อผู้อื่น นับว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานความร่วมมือร่วมใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การทุกฝ่าย

1.10 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548, หน้า 48) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีสมรรถนะสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทัศนคติของเพศชายและ

เพศหญิง ไม่เหมือนกัน ในเรื่องมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับของคุรุสภาและผู้บริหารสถานศึกษา ก็มีความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนแต่ละด้านแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด โฉมไสว (2536, หน้า 156) ได้ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือ งานวิชาการของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการช่วยเหลืองานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเสน่ห์ โอฐกรรม (2542, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ทางวิชาการและบุคลิกภาพ การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต บурพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหารด้าน ธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกฉันท มาลีชัย (2542, หน้า 134) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต บурพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

ย่อมเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ จากการที่ได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว จะทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของปริษา เพ็ชรฉกรรจ์ (2547, หน้า 98) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับชัชมา เทพวรสุข (2553, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ จากลำดับสมรรถนะน้อยไปหามาก ดังนี้

1. ด้านการบริหารด้านวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม
2. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ผู้บริหารควรจัดทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
3. ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบงานสารบรรณ ให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการงานสารบรรณ
4. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5. ด้านหลักและกระบวนการบริหาร ผู้บริหารควรรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีการประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

8. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

9. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรตรวจสอบ และประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

10. ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารควรปรับปรุง ระบบการประชาสัมพันธ์ ในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

บรรณานุกรม

- กิ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน. (2553). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา เสนากลาง. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 1-3.
- ัชชมา เทพวรสุข. (2553). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญณรงค์ ศรีอุตทาถาร. (2557). *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชารี มณีศรี. (2526). *การบริหารงานธุรการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฉัฐฐาว์ ศรีจันทร์เรือง. (2553). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2550). *การบริหาร และนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: กษรพัฒนการพิมพ์.

- ณัฐกรณ์ ชยุดพงษ์. (2557). *สมรรถนะการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิพย์ธาดา นามวงษา. (2552). *สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ธนิต มุลสภา. (2559, 15 พฤษภาคม). *ผู้บริหารสถานศึกษา. สัมภาษณ์,*
- นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). *ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรา ส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา, 3(1), 23-24.*
- ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์. (2547). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เอสแอนดีจี กราฟฟิค.*
- พลอยไพลิน ก้อนใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของครูกับการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พัชรินทร์ สนธิวนิช. (2549). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- พิชชาวดี ฤาชา. (2555). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภักชานันท์ รูปโลก. (2556). *สมรรถนะการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มาโนช รวยลาภ. (2559, 15 พฤษภาคม). *ผู้บริหารสถานศึกษา. สัมภาษณ์.*
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 23.*
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภท สามัญศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- สมคิด โฉมไสว. (2536). *ความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมภพ ดวงช่อม. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 2557. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลัก ทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2553-2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.*

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2555). *คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการ. (2557). *สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2547). Competency: เครื่องมือบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*, 9(53), 44-48
- เสกสรร บุญยืน. (2555). *สมรรถนะหลักด้านบริหารการศึกษานิสิตหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสน่ห์ โอฐกรรม. (2542). *คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- อนันต์ นามทองตัน. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. (2542). *คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- อรทัย เดือนขาว. (2558). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). *สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกฉันท มาลีชัย. (2542). *ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Conbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.) New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sampling size for research activities. *Education Psychological Measurement, 30*(3), 608.
- Likert, R. (1967). *The human organization; its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Newton, E. H. (1987, April). Critical issues in the professional preparation and development of educational administrators in developing areas. *Resources in Education, 22*(4), 54.
- Parry, S. B. (1998). *Evaluation the impact of training Alexandria*. VA: American Society for Training and Development.
- Parsons, J. K. (2004). *Organization and management in school perspectives for practicing teacher and governors* (2nd ed.). London: Longman.
- Scott, G. (2005). *Educator perceptions of principal technology leadership competencies*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oklahoma.
- Shermon, G. (2004). *Competencies based HRM: A strategic resource for teacher in South Australia*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley.
- Thompson, J. (1998). Strategic competency and measured performance outcomes. *Journal of Workplace Learning, 10*(5), 219-231.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องในการมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0007

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

5 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวหทัยพัชร ทองเดช รหัส 57921100

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0008

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

8 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวหทัยพัชร ทองเดช รหัส 57921100

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0009

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

10 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวหทัยพัชร ทองเดช รหัส 57921100

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพา
สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ ใช้เก็บข้อมูลเอกสารวิจัยประกอบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ใน 10 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพราะความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ต่อไป

นางสาวหทัยพัชร ทองเดช

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพจริงของท่าน

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี
 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านที่ได้พิจารณาการบริหารงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทีละข้อ พร้อมทั้งตีค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 4 3 2 1 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง

เกณฑ์ให้คะแนน

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านหลักและกระบวนการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารการศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้าง องค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ของการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้					
5	ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบาย การศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย วางแผน การดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการศึกษาสังคม และสิ่งแวดล้อม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตาม ประเมินและรายงาน ผลการดำเนินงาน ได้อย่างต่อเนื่อง					
	ด้านการบริหารด้านวิชาการ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
14	ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
18	ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
23	ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ					
27	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก					
30	ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา					
33	ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา					
38	ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม					

ภาคผนวก ค

- ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยเกณฑ์การหาค่า IOC
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 33 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยเกณฑ์การหาค่า IOC

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC
	1	2	3	รวม	
1	+1	+1	+1	3	1.00
2	+1	+1	+1	3	1.00
3	+1	+1	+1	3	1.00
4	+1	+1	+1	3	1.00
5	+1	+1	+1	3	1.00
6	+1	+1	+1	3	1.00
7	+1	+1	+1	3	1.00
8	+1	+1	+1	3	1.00
9	+1	+1	+1	3	1.00
10	+1	+1	+1	3	1.00
11	+1	+1	+1	3	1.00
12	+1	+1	+1	3	1.00
13	+1	+1	+1	3	1.00
14	+1	+1	+1	3	1.00
15	+1	+1	+1	3	1.00
16	+1	+1	+1	3	1.00
17	+1	+1	+1	3	1.00
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	+1	+1	+1	3	1.00
20	+1	+1	+1	3	1.00
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	+1	+1	3	1.00
24	+1	+1	+1	3	1.00
25	+1	+1	+1	3	1.00

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC
	1	2	3	รวม	
26	+1	+1	+1	3	1.00
27	+1	+1	+1	3	1.00
28	+1	+1	+1	3	1.00
29	+1	+1	+1	3	1.00
30	+1	+1	+1	3	1.00
31	+1	+1	+1	3	1.00
32	+1	+1	+1	3	1.00
33	+1	+1	+1	3	1.00
34	+1	+1	+1	3	1.00
35	+1	+1	+1	3	1.00
36	+1	+1	+1	3	1.00
37	+1	+1	+1	3	1.00
38	+1	+1	+1	3	1.00
39	+1	+1	+1	3	1.00
40	+1	+1	+1	3	1.00

หมายเหตุ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยเกณฑ์การหาค่า IOC = 1.00

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.75	21.	.66
2.	.65	22.	.45
3.	.73	23.	.74
4.	.75	24.	.44
5.	.61	25.	.72
6.	.71	26.	.76
7.	.84	27.	.82
8.	.75	28.	.67
9.	.74	29.	.61
10.	.55	30.	.73
11.	.64	31.	.58
12.	.63	32.	.64
13.	.69	33.	.81
14.	.77	34.	.58
15.	.73	35.	.62
16.	.81	36.	.63
17.	.82	37.	.73
18.	.67	38.	.71
19.	.71	39.	.78
20.	.54	40.	.82

หมายเหตุ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .44-.84

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .97$