

ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสามหมอ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต2

THE STUDY OF COMPETENCY DEVELOPMENT REQUIREMENT OF ADMINISTRATOR IN  
WANGSAMMOR DISTRICT, UDONTHANI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

พูนผล จันทโสการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอวังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต2

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 31 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยสมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก ส่วนวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

Abstract

The purpose of this research was to study a competency development requirement of administrators in Wangsammor District, Udonthani Educational Service Area Office 2.

The samples consisted of 42 school administrators: 31 school directors and 11 school deputy directors. The instrument used for collecting data was 5-rating scale questionnaires. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The result of the research found that holistically the competency development requirement of administrator were at a medium level, however, when focusing on each aspect was found all of the aspects at a medium level. The work performance was at the highest level and discipline, moral, and ethic was at the lowest level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของชาติมีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการ ในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะการใช้ฐานโรงเรียน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่นำเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริมสนับสนุนผลักดันกระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายหรือการรับผิดชอบภาระงานและใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่าสมรรถนะ (Competency)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการงาน งบประมาณ งานบุคคลและงานบริหาร

ทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์และการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหมายต่อไป

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายของทางราชการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ และจัดการข้อมูล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม

ปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเน้นให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและสายการบริหารนิष्ฌบรแบบมากกว่าเป็นแบบปริมาตร ตลอดจนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เรียนเป็นสำคัญจะสามารถช่วยให้การทำงานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 10-13) จึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักทฤษฎีมาใช้ในการระบวงงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติ (อาภา ภู่วิทยาพันธุ์, 2548: คำนำ) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่และที่ซ่อนเร้นอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น

ปัญหาในปี ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งตัวบุคคล แนวทางปฏิบัติ และประสบการณ์ เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารแต่ละบุคคล ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น ผลที่ได้จากกระบวนการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอวังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 ซึ่งความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาตามลักษณะของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษายังเป็นดัชนีให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะใด ทำให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มประโยชน์กับทรัพยากรที่ใช้สามารถแก้ปัญหาความสูญเปล่าทางทรัพยากรและทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอวังสามหมอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอวังสามหมอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 รวมทั้งหมด 42 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 31 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ชำนาญการโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 73.81 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.29 และมีวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 66.67

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านสมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาในด้านสมรรถนะประจำสายงานสูงที่สุด สำหรับรองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาในด้านสมรรถนะหลักสูงสุด เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและวุฒิที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาในด้าน

สมรรถนะประจำสายงานสูงที่สุดเหมือนกัน เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะมีความต้องการพัฒนาในด้านสมรรถนะหลักสูงที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความต้องการพัฒนาในด้านสมรรถนะประจำสายงานสูงที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความต้องการพัฒนาในด้านสมรรถนะประจำสายงานสูงที่สุด

## อภิปรายผล

การวิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธราณี เขต 2 มีข้อค้นพบในประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธราณี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคายมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ตามลำดับ สอดคล้องผลการวิจัยของ ริวกา ธรรมโชติ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย พบว่า ผู้บริหารระดับกลางในยุคการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบันมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วนของสมรรถนะในการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะทางการเมือง ยกเว้นสมรรถนะทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องผลการวิจัยของ ไพบุลย์ ไซยเสนา (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอากีฬากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอากีฬากรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ( $S.D. = 3.53$ ) ส่วนสมรรถนะการบริหารงาน 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ นันทพร ศุภะพันธุ์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1. สมรรถนะหลัก มีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พัทธมน เทียนศรี (2547) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการมาก โดยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องผลการวิจัยของ นิวตัน (Newton, 1987: 54; อ้างถึงใน สุปรณีษ อุดมเพ็ญ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทยกำลังพัฒนาทั้งหลาย พบว่า บรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้น มีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด และการวิเคราะห์ การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารจัดการของผู้บริหารในหลายเรื่องซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีที่ใดกล่าวมา ผู้วิจัยได้นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และใช้เป็นพื้นฐานในการจัดขอบข่ายรวมทั้งเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีในรอบงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการสูงในทุกๆ ด้านตามภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา

2. สมรรถนะประจำสายงาน มีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสอดคล้องผลการวิจัยของ บุญมี เถียรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้ร่วมงานศรัทธา 2) ทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ 7) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 8) กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ 9) ซื่อสัตย์โปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานที่ดี 11) เป็นประชาธิปไตย 12) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และ 13) เป็นแบบอย่างที่ดี โดยลำดับความสำคัญ 5 สมรรถนะแรกคือ ผู้ร่วมงานศรัทธาทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับของคุณลักษณะและทักษะที่เอื้อต่อสมรรถนะการปฏิรูปการศึกษาที่ ๖ ด้าน ของบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะและทักษะสูงทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งบริหาร มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ผู้แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ความเป็นผู้สร้างสรรค์ความเป็นมืออาชีพความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นผู้ใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง ความเป็นผู้เสริมพลังอำนาจทักษะการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม และทักษะการจัดความขัดแย้งสูงกว่าบุคลากรการศึกษาตำแหน่งครู

สอดคล้องผลการวิจัยของชูชาติ บุญยัง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกประถม อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากร คือ ด้านปัญญา โดยบุคลากรต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ภายในโรงเรียน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่สอดคล้องผลการวิจัยของนายเชาวรัตน์ เตมียกุล (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของคณาจารย์ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ครูนักวิจัยเครือข่ายมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.79$  ซึ่งอยู่ในระดับต้องการมาก

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความต้องการพัฒนาระดับปานกลางเมื่อเทียบกับสมรรถนะอื่นที่มีค่าน้อยที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านนี้มากอยู่แล้วสอดคล้องผลการวิจัยของ ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงคานจังหวัดเลยตามความคิดเห็นของครูอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ข้อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารในการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ข้อมีสัจจะพูดจริงทำจริง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมอบรมให้บุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและนโยบายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีแนวปฏิบัติและเป้าหมายเดียวกัน
2. สถานศึกษาควรตรวจสอบแนวทางดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามปฏิทินแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
3. สถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. สถานศึกษาควรวางแผน ส่งเสริม สนับสนุนโครงการและการจัดกิจกรรมพิเศษที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพที่สูงขึ้น
5. สถานศึกษาควรมีเครื่องมือที่หลากหลาย และเหมาะสมในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน
6. สถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสอบคัดเลือกการบรรจุครูมากขึ้น
7. สถานศึกษา ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านงานธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
8. สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ให้มีความรู้ทางด้านการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการทำวิจัย
9. สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระดับการศึกษา ประสบการณ์หรือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับการใช้ค่าสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยมาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์ได้อย่างแท้จริง

### บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2549). เอกสารความรู้เรื่องสมรรถนะและการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งปลัดอำเภอ กรมการปกครอง. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโกต้า
- ครูสุโขทัย. (2552). สมรรถนะต้นแบบในระบอบราชการพลเรือนไทย. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2552, จาก [http://krusukhothai.blogspot.com/2009/05/blog-post\\_29.html](http://krusukhothai.blogspot.com/2009/05/blog-post_29.html).
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

- ชูชาติ บุญยัง. (2547). **สมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยแผนกประถม อำเภอเมืองเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อุดສຳເນາ.
- เชาวรัตน์ เตเมียกุล. (2550). **ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพอิสระ สาขาช่างอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อุดສຳເນາ.
- จิตติมา สุวรรณกาตว; ธวัลรัตน์ นารีรักษ์ และสันติสุข ภูประสาท. (2551). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดສຳເນາ.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ.
- เทือน ทองแก้ว. (2545, 9 กันยายน). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. ปีที่ 5 (9).**
- \_\_\_\_\_ . (2550). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นงคันธ์ ตระกูลไทย. (2547). **สมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อุดສຳເນາ.
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ.
- นิภา พงศ์วิรัตน์ (2547). **การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุญมี เณรยอด. (2545). **รายงานผลการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. อุดສຳເນາ.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรมที่ ๖. อุดສຳເນາ.
- ประมา ศาสตรเจริญ. (2550). **การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ.
- ปริญญา พิษณุวิจิตร. (2544). **การออกแบบรายการชี้วัดความสามารถในงานของบริษัทบางจาก ปิโตเลียม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(สถิติ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดສຳເນາ.
- พัชฌณ เทียนศรี. (2547). **สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. ศษ.ม. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. อุดສຳເນາ.
- เพ็ญสุวรรณ นาคะปรีชา. (2550). **"การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงรุกในการสัมมนาห้องสมุดเชิงรุก"**. การปรับตัวสู่การเป็นห้องสมุดในโลกไร้พรมแดน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดສຳເນາ.
- ไพบุญย์ ไชยเสนา. (2550). **สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ.
- ไพโรจน์ สิงห์คำ. (2542). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดສຳເນາ.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อุดສຳເນາ.
- ยุพิน สุขมา. (2550). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภา ธรรมโชติ. (2549). **สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนิวรรณ วิเศษถนอม. (2548, มีนาคม-เมษายน). **"การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์"**. วารสารข้าราชการ. 50(2): 10-24.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). **BSC และ KPI เพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพซิฟิก.

- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2549). **การพัฒนาขีดสมรรถนะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549) **สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา**. วารสารการศึกษาไทย. 10(3): 10-13.
- สังคม สุภรัตน์กุล. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะขององค์การ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ปี 2549**. หนองบัวลำภู: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ. 31 มกราคม 2547.
- \_\_\_\_\_. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบ การสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2551, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/File/competency.pdf>
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิริรานี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัตมัยธรรมโชติ. (2548). "Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้". **Productivity**. 9(4), 48.
- สุทัศน์ อนุพันธ์. (2542). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของกรมการโรงเรียนและครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 11**. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). **คุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- อัจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ ศักดิ์ วรวิชัย. (2547). "แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง". วารสาร **Chulalongkorn Review**. 16(3): 57-72.
- อามร ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซนเตอร์.
- อำพัน ต้วงแพง. (2551). **การประเมินสมรรถนะในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2551, จาก [http://www.nb2.go.th/newsnb2/picnews/g00/81/cp\\_ampun.ppt](http://www.nb2.go.th/newsnb2/picnews/g00/81/cp_ampun.ppt).
- เอนกลาก บูทชินันท์. (2548). **แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างได้ผล**. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. New York: Wiley.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Green, P.C. (1999). **Building Robust Competencies**. San Francisco: Jossey Bass, Inc.
- Marmon, DH. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs**. Tennessee: The University of Tennessee.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence Rather than for Intelligence" **American Psychologist**. 28, 1-14.
- Nagelsmith, L. (1995). "Competence: An Evolving Concept". **The Journal of Consulting Education in Nursing**. 26(6): 245-248.
- 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.
- O'Hagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional**. London: Prentice Hall.
- Parry, S. B. (1996). "The Quest for Competencies". **Journal Training**. 48-56.
- Scott, Georgann. (2005). "Educator Perceptions of Principal Technology Leadership Competencies". **Unpublished Doctoral Dissertation**. Oklahoma: University of Oklahoma. Photocopied.
- Spencer, L.M.; & Spencer, S.M. (1993). **Competency at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wiley & Sons.