

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

EDUCATION, CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER VOCATIONAL IN CHIANG RAI PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ของ จิรายุ คีตีสาร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จิรายุ คีตติสาร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ณ์ฐวดี สัพโส
คำสำคัญ:	สมรรถนะหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานทำการศึกษาจากจำนวนประชากร ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ภาครัฐ จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 443 คน และทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ความแตกต่างระหว่างเพศ ความระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

Title: EDUCATION, CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER VOCATIONAL IN CHIANG RAI PROVINCE

Author: Jirayu Seetisara, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao,
2022

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: core competencies

ABSTRACT

This research intended for study the teacher's opinion on the core competencies of school administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai and compare teachers' opinions on the core competencies of school administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai classified by gender, level of education and work experience Conducted a population study of teachers and administrators school administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai 8 schools, 443 people, and the sample group was determined by using the table of sampling samples of Krejcie & Morgan obtained a number of samples of 210 people. The tool used was a 5-point scaled questionnaire The consistency index was 1.00 and the reliability was 0.98. The statistics used in data analysis were frequency,percentage, mean and standard deviation. The results showed that Core Competencies of School Administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai Overall, it was at a high level. The results of the research are in accordance with the objectives set consider each side It was found that the aspect with the highest mean was Teamwork, followed by good service and the side with the least mean is Self-development when comparing teachers' opinions on the core competencies of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission Chiang Rai province by gender, level of education and work experience The results showed that there were differences in all aspects. Including gender differences education level and work experience.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคณาภพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลัย อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายมารุต รื่นรวย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในการศึกษา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

จิรายุ ศีตีสาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย	5
คำถามของการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา.....	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39

การวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	52
บทที่ 5 บทสรุป.....	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผลการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	74
ภาคผนวก ข ผลการตรวจคำตอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	75
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	80
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	82
ประวัติผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	48
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายด้านการบริการที่ดี	49
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง.....	50
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายด้านการทำงานเป็นทีม	51
ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ และรายด้าน.....	52
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	53
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และรายด้าน.....	54
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และรายด้าน.....	55

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในด้านการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน56

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายในด้านการการ
บริการที่ดี จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน57

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายในด้านการ
พัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน58

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายในด้านการ
ทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน59



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)	21
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	35



บทที่ 1

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้องค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ซึ่งทุกประเทศนั้น มีการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ก็ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาไว้ในหมวด 3 เรื่องของระบบการศึกษา มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชนสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริม ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 6-12)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อสร้างคุณภาพในการผลิตกำลังคน กำกับดูแลได้อย่างทั่วถึงให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและการลงทุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญด้านทักษะอาชีพ เทคโนโลยีทางวิชาชีพที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการบริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายบริหารทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 90)

อาชีวศึกษาจังหวัด เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา 8 แห่ง ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
3. วิทยาลัยเทคนิคเทิง
4. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
6. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย
7. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง
8. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย

จะเห็นได้ว่า ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น มีบทบาทและส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และการมีงานทำ การดำเนินการ และการขับเคลื่อนโดยบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จะประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 สถานศึกษา รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 แห่ง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามเกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 443 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) รวมทั้งสิ้น 210 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

1. ตัวแปรต้นประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 เพศชาย
 - 1.1.2 เพศหญิง
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.2.1 ปริญญาตรี
 - 1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.3.2 ระหว่าง 5–0 ปี

1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 การบริการที่ดี

2.3 การพัฒนาตนเอง

2.4 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553, หน้า 10-22) ได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว หรือหัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ

หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

3. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล ประกอบด้วย

- 3.1 วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
- 3.2 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
- 3.3 วิทยาลัยเทคนิคเทิง
- 3.4 วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า
- 3.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
- 3.6 วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย
- 3.7 วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง
- 3.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย

4. อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษาและประสานงาน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรฐาน ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และพัฒนาสถานศึกษา

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับใด
2. ข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย มีอะไรบ้าง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 สถานศึกษา โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา
 - 3.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา
 - 3.3 การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 3.4 มาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา เป็นสถานที่ที่ทำหน้าที่ให้บริการ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนเป็นสถานที่ผลิตเยาวชนของชาติให้เป็น คนดี มีความรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ภิญโญ สารธร (2626, อ้างอิงใน สมคิด บางโม, 2545, หน้า 2) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการศึกษา ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกันดำเนินการพัฒนา เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็น สมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็น ระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและ นอกโรงเรียน

สุทัศน์ จอกสถิต (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Campbell (1972, p. 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผน ยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างแท้จริง

Good (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจ ในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2008, pp. 437-438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ตัวขององค์กรประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้นในอนาคต

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึง สมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการ

ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Taylor (1974) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)"o

Fayol (1925, pp. 5-6) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้ การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการจ้างบุคลากร การบังคับบัญชาการ ประสานงานการอำนวยความสะดวก ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ การวางแผน การจ้างบุคลากร การติดต่อสื่อสารการใช้สิทธิพลการประสานงานการประเมินผลงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานหลาย ๆ งานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้น จะต้องใช้ทั้งความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน และการบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปจะมีโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งบังเกิดผลดีกับเด็กและเยาวชน ตลอดถึงประเทศชาติในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่สำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยการฝึกอบรมวิชาชีพ ได้แก่ การพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล (Office of the Vocational Education Commission, 2008, pp. 2-3) ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษานั้น มีความจำเป็น ต้องคำนึงถึง สมรรถนะ ความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นหลัก โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปฏิบัติ จนเกิดทักษะและ

ความชำนาญ เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตลาดแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579 กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศว่า มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ (Office of the Education Council, 2017) โดยในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบัน นอกจากต้องคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะในสาขาอาชีพต่าง ๆ ของผู้เรียนแล้วการจัดการศึกษายังต้องคำนึงถึงสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการจัดการเรียนรู้จึงต้องจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อีกทั้งวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดไว้ว่าให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (Office of the Education Council, 2017) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านจัดการศึกษา ที่คำนึงถึงคุณภาพ คุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับอาชีพ รวมทั้งการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะมีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี ภาษา และนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการเรียนรู้ หากการจัดการอาชีวศึกษาสามารถปรับประยุกต์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จะสามารถผลิตผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงงานสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ในปัจจุบันขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา มีผลทำให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป ได้จำแนกขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไว้ 4 งาน ดังนี้คือ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา
4. ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบุคลากร
3. งานการเงิน

4. งานการบัญชี
5. งานพัสดุ
6. งานอาคารสถานที่
7. งานทะเบียน
8. งานประชาสัมพันธ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานวางแผนและงบประมาณ
2. งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
3. งานความร่วมมือ
4. งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
5. งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
6. งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ

ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
2. งานครูที่ปรึกษา
3. งานปกครอง
4. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
5. งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงาน ดังนี้

1. แผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด
5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
6. งานสื่อการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากลนโยบาย มีภาระกิจ ขอบข่าย ลักษณะงานอย่างชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนอง

ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมุ่งพัฒนากำลังคนในระดับช่างฝีมือ ผลักดันให้เกิด การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ (ปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือปฏิบัติการ) และเป็นไปตาม บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร จัดการ

ความหมายของบทบาท พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 602) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า หมายถึง การกระทำ ตามหน้าที่ ที่กำหนดไว้

กนกวรรณ เพียงเกต (2541, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ บทบาทที่ แสดงออกนี้ถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมอย่างชัดเจน ภายใต้วัฒนธรรมและ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมว่าจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ถ้าสถานภาพเปลี่ยนแปลงไป บทบาทก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยและการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่เกิดขึ้นภายในสังคม ทำให้บุคคลแต่ละคนต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้น (Role-Se) ดังนั้นถ้าสมาชิกในสังคมทุกคนแสดง บทบาทได้ดังที่สังคมคาดหวังเอาไว้ สังคมนั้น ๆ ก็จะเป็นระเบียบไม่สับสนวุ่นวาย

ชไมพร สมบัติยานุชิต (2541, หน้า 16) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลกระทำตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมของ ตนเองกับตำแหน่งทางสังคมและหากสถานภาพเปลี่ยนแปลงไปบทบาทก็จะเปลี่ยนแปลง ไปด้วย

ธนิตา รัตนพันธ์ (2555, หน้า 14) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับ สภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดเอาไว้ อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่ง บุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคม มากเท่าใดบทบาทก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ ในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอขอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย และ

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ การบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบ เครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น

Gunningham and Cordeiro (2000 อ้างอิงใน ประยูร อาคม, 2548, หน้า 20-21) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ว่าบทบาทของผู้บริหาร คือ ผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนา หลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง และ ยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทาง วิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังสามารถกล่าวถึง การกระทำที่บ่งบอกถึงความมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และ

ความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจเบื้องต้นของโรงเรียนคือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียน การสอนและสอดคล้องกับแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียนและคณะครูด้วยความหมายและความสำคัญ

จากที่กล่าวมานั้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่แสดงออกเพื่อการบริหารสถานศึกษา ให้ดำเนินการไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อำนาจ ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเหมาะสมกับสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ และพัฒนาประเทศชาติในโอกาสต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความเป็นมา และความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะความเป็นมา และความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, หน้า 20) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ กลุ่มคุณลักษณะของบุคคลที่พึงมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ

แรงจูงใจ สมรรถนะมีส่วนช่วยคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในบทบาทและสถานการณ์ต่างกัน

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 6-13) กล่าวถึงความหมายว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าจะมีสมรรถนะมากน้อยแค่ไหนให้ดูจากลักษณะงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ

สมหมาย กิ่งศักดิ์กลาง (2545, หน้า 7) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิชาการความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1128) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ (สะ-มัด-ละ-นะ) คือ ความสามารถ

กานดา เลาหลิมปัสสมจิตร (2547, หน้า 23) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะในที่นั้น หมายถึง พฤติกรรม บุคลิกภาพที่มองเห็นได้ และค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ ที่ไม่อาจเห็นได้ แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัติ

ศิริลักษณ์ เมฆสังข์ (2544, หน้า 33) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สามารถทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เช่นเดียวกัน

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2544, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า คุณสมบัติดังกล่าวเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลประสบความสำเร็จ มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน

วิฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับ และใช้กระบวนการทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

วีรวิทย์ มามะศิริานนท์ (2547, หน้า 94) กล่าวว่า "สมรรถนะ" หมายถึง เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้อัปเดต ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

อานนท์ ตักดีวรวิชัย (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Parry (1997) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้น ๆ

Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

Lyle and Sige (1993, p. 9) ที่กล่าวว่า สมรรถนะคือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลกับผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และเพื่อประสิทธิภาพที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐาน ในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกัน

Mitrani, Dalziel and Fitt. (1992, p. 11) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ ไว้ในลักษณะเดียวกันว่าเป็นลักษณะที่เป็น รากฐานของบุคคล (Underlying Characteristics) ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลนั้น Spencer and spencer กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ดีกว่า หรือ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือ เกณฑ์อ้างอิง ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคิลแลนด์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท

McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ "Testing for competence rather than for intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิด และสร้างแบบ ประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behaviora Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competen Manager: A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สมรรถนะหลัก มี 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

จากความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" ตามคำนิยามของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศนำมาสรุปเป็นความหมาย รวมทั้งให้ความสมบูรณ์ได้ว่า สมรรถนะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานนั้น เกิดประสิทธิภาพ และมุ่งสู่ความสำเร็จ มีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม และจะต้องมีความเสียสละเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัด หรือ ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือ การทดสอบความรู้แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะ หรือความสามารถในงานโดยอาจใช้สถานการณ์จำลอง หรือ ให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลายาว ๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการ สัมภาษณ์โดย ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น ๆ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 64) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งขั้นต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 71) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือ การทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนามกรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลายาว ๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น

David Mc Clelland (1960 อ้างอิงใน เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการสรรหาคัดเลือกประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์การได้มากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 12) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ทักษะความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่ต้องการอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาเรื่องใดด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และองค์การ
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์การ
6. ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์การให้เป็นสมรรถนะขององค์การ

สีมา สีมานนท์ (2553, หน้า 26) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในงานมีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ
2. บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตามงานในหน้าที่ของตน และขององค์การ
4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และมีความรู้สึก รู้ร้อน รู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์การมีปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความสำคัญของสมรรถนะ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม และทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทางและคุ้มค่ากับ

การลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

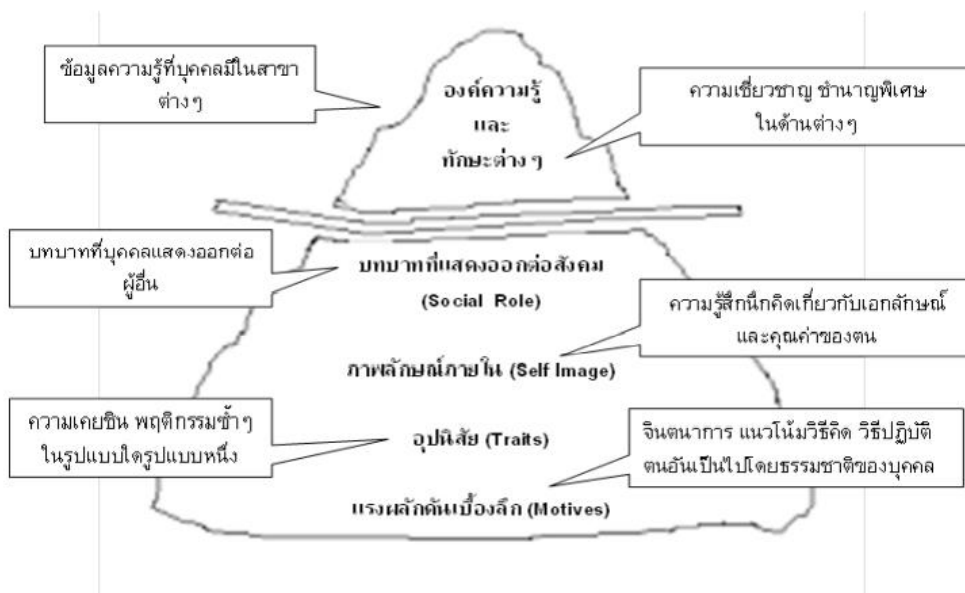
1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น
2. ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ
3. อัตมโนทัศน์ ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ
4. ลักษณะนิสัย หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5. แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น



ภาพ 1 แสดงภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)

จะเห็นได้ว่า จากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วน ที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นนี้ ได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของ ตำรา Competency มากมาย ตัวอย่างเช่น Scott B. Parry นักวิชาการชื่อดังท่านหนึ่ง ที่หนังสือ Competency หลายเล่ม มักจะนำงานเขียนของท่านอ้างอิงถึง ก็ใช้ องค์ประกอบ 5 ส่วนของ McClelland มาเป็นแนวทางในการ กำหนด “นิยาม” ของ Competency เช่นกัน แต่เขาได้รวมส่วนที่เป็น Self-Concept และ Trait, Motive ไว้ด้วยกัน และเรียกทั้งหมดนี้ว่า “คุณลักษณะ” หรือ Attributes Scott B. Parry นิยาม Competency ว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมี

ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา”

ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดยณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

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

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัตินี้ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

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

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2555, หน้า 51) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การแสดงบทบู๊ของนักแสดงจีน ฉะนั้นหลงความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือ ต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือ บทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักวิจัย ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดคำนวณ นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำบัญชี นักการตลาดต้องมีความสามารถในการขาย เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูอาจารย์เหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการเป็นวิทยากร การเป็นพิธีกร ความสามารถในการพูด

เท็อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-43) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือ บทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือ ต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

จากงานวิจัยข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achiever emend Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ และความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง (self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ประโยชน์ของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 11-16) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรแนวคิดสมรรถนะนั้น จะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ขององค์กรและสมรรถนะหลักก็เปรียบเสมือนเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนาน 1ปี พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้ อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้น แนวคิดสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือกเพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน

3.2 การฝึกอบรมและพัฒนา

3.2.1 นำมาใช้ในการทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนา และฝึกอบรม

3.2.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง และช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ตำแหน่งต้องการ กับสมรรถนะที่มีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่เขาดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือ ระดับที่สูงขึ้นไปโดยพิจารณาทั้งในเรื่องสมรรถนะในงาน และสมรรถนะทั่วไป เช่น ด้านการบริหารจัดการ

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคน ๆ นั้นทำงานเก่ง ในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน มีผลงานดีตลอด ซื่อสัตย์สุจริต แล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น เขาไม่มีสมรรถนะในการถูกเลื่อนตำแหน่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา มาจากรากศัพท์ 2 คือ คำว่า อาชีวะหรืออาชีพ กับคำว่า ศึกษาเมื่อรวมกันเข้าเป็นอาชีวศึกษา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายตรงกับอาชีวศึกษาหลายคำ เช่น Vocational education หมายถึง โปรแกรมการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพ หรือ เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มิงานทำอยู่แล้วให้มีฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

Technical education หมายถึง การศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้านเทคนิค หรือ การปฏิบัติการทางเทคนิค และทักษะ มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นช่างเทคนิค ซึ่งโดยปกติจะจัดรูปแบบการเรียนการสอนในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายแต่ไม่ถึงระดับปริญญา

Technical and vocational education หมายถึง การจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะอย่างในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิทยาลัยชุมชน (Community college) และระดับสถาบันเทคนิค (Technical institute)

ดาว สมศรีโหม่ง (2548) ได้ให้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Prosser and Allen (1925) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม พวกเขาได้เสนอแนวคิดหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริง นั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของนักเรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะรวมพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง และรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการที่อาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล
9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
10. การสร้างนิสัยของนักเรียนในการปฏิบัติงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อนักเรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่การฝึกแบบฝึกหัดหรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกทักษะเฉพาะ ในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น ๆ

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการหรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารการอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอาชีพ แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนเพียงพอในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้นรัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาขึ้นมา

แนวคิดทั้ง 16 ข้อ มุ่งที่การจัดการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ดังนั้นสถาบันการอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์ช่วยสอน วัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

หลักการ และจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริม และมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้น การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษา และการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถสนองต่อความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ

จุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวศึกษาดังกล่าวนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอยู่หลายประการ โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

1. เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ตามที่ตนสนใจ และมีความถนัด
2. เพื่อผลิตช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างอุตสาหกรรม (ในบางสาขา) ของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน
4. เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญให้กับทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ และตลาดแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่
5. เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศจะต้องขึ้นอยู่กับการวางแผนจัดทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ ในด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุฝึกของสถานศึกษาให้มีสัดส่วน และสอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่รับ และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อม และโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องเน้นด้านความพร้อมของทรัพยากรการผลิตเพื่อให้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สามารถสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ การอาชีวศึกษาจึงเป็นรากฐาน อันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพราะความเจริญของประเทศ ต้องเริ่มจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ของประชาชน การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคน และสังคม

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยตัวชี้วัด คุณภาพของการอาชีวศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถประกอบอาชีพหรือสามารถทำงานได้จริง และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการและมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามที่สถานประกอบการต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2553, หน้า 8; อัจฉรา โพธิยานนท์, 2539, หน้า 5-6) คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาคุณภาพคน เพราะคุณภาพการศึกษาย่อมส่งผลต่อความรู้ความสามารถและศักยภาพ อันได้แก่ สติปัญญา และความเป็นเลิศของมนุษย์ คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพการศึกษามีความสำคัญ ต่อการสร้าง และพัฒนาคน ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษามีคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะที่สร้างขึ้น การศึกษาจะพัฒนาคนให้สามารถมีปัญญาคิดเอง มีสติปัญญาและสามารถปรับตัวได้

2. คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการแข่งขันการสร้างคุณภาพและมาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศและความเข้มแข็งทางวิชาการ ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

3. คุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของประชาชน เพราะการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจะทำให้ประชาชนทุกคนเชื่อมั่นได้ว่าลูกหลานที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสูงจะมีคุณภาพ มีความสามารถ มีศักยภาพ เพียงพอในการทำงาน และประกอบอาชีพ (อนันท์ งามสะอาด, 2553, สื่อออนไลน์)

การจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรใช้กระบวนการประกันคุณภาพเพื่อทบทวนเป้าหมายกลยุทธ์วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน โครงการตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยเน้นความร่วมมือ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการกำหนด เป้าหมาย และพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะต้องจัดการเรียนการสอนกับสถานประกอบการที่มีความพร้อมในทรัพยากรการบริหารที่มีมากกว่า ร่วมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความรู้ทั้งทฤษฎี และเชี่ยวชาญ ในภาคปฏิบัติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนระดับช่างฝีมือช่างเทคนิคและนักเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในการแข่งขันทางธุรกิจกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา มีการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในและจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงาน ประจำปี และเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ 30 พฤษภาคม ของทุกปี หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำการประเมินคุณภาพภายในให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการ ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาทุกปี และให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 3 ปี

4. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ครอบคลุมสมรรถนะวิชาชีพทุกหลักสูตร และสาขาวิชาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่น และเทคโนโลยี จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพ และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์แผนดำเนินการ กระบวนการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ แก่ชุมชนและสังคม การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการการบริหาร การจัดการสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การเงินและงบประมาณของสถานศึกษา

5. การจัดการอาชีวศึกษาต้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการอาชีวศึกษา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ คุณภาพการอาชีวศึกษา ว่ามุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพตามหลักสูตรสมรรถนะ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เป็นพลเมืองและพลโลก ตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน และเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่สามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพ

อาชีวศึกษา สถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแล ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีพที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยคำนึงถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 1-3) จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสอง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์ การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐาน คุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษา และมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความรู้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามหลักทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงานโดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐาน คุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละ

ระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่ดีภูมิใจ และรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสีแกวเดอล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษา มีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียน และวัยทำงานตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุนกำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการ บุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือ หน่วยงานที่กำกับ

ดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียนรวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสร้าง ความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในการจัด การศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้การบริการทางวิชาการและ วิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียน และคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า มาตรฐานการอาชีวศึกษามี 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

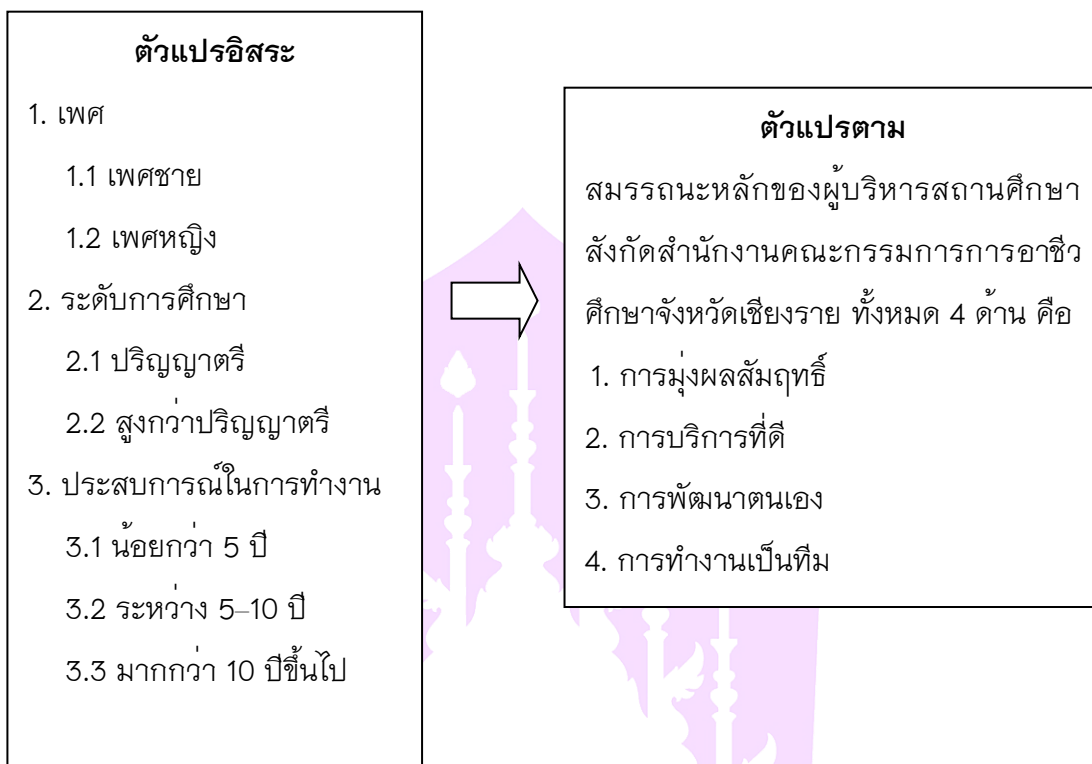
มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
3. ด้านการบริหารจัดการ
4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งาน สร้างสรรค์ งานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 443 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ธีรฤติ เอกะกุล, 2553) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 210 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	87	42
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย	62	29
วิทยาลัยเทคนิคเทิง	114	44
วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า	40	18
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	48	23
วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย	24	11
วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง	30	14
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย	38	18
รวม	443	210

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดี วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
 - 5.2 ดร.นรินธ์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
 - 5.3 นายมารุต รื่นรวย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถาม ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์
7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและมีการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item-objective congruence) (IOC = 1)
8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ได้เท่ากับ 0.964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์และคิวอาร์โค้ด ไปแจกให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 210 ชุด และรับคืนภายใน 30 วัน
4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent t-Test) และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2553) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ค่าคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของครู ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

S_i คือ ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

k คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_T คือ ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

n แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ร้อยละ
	$\sum X$	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละคน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
	D	แทน	ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน

5. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบของคประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
-------	---	-----	----------------

MS_B แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตาม สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference)

$$S = \sqrt{(K - 1)F_{(a; df_r, df_2)} \sqrt{MS_E \left[\sum_{j=1}^k \frac{(c_j)^2}{n_j} \right]}}$$

เมื่อ s แทน ค่าวิกฤตของ Sheffe
 K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน
 $a; df_r, df_2$ แทน เปิดค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่ a มีค่า 0.05 และ df_r คือค่า df_8 ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือค่า df_w หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง
 MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน
 C_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ *Contrast* ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1
 n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (1967, pp. 90-95) ค่าคะแนน และแปลความหมายตามแนวทางของบุญชุม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ น้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมายตามแนวทางของบุญชุม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในระดับ

น้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตาม สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	151	71.90
หญิง	59	28.10
รวม	210	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	131	62.40
สูงกว่าปริญญาตรี	79	37.60
รวม	210	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	16.70
ระหว่าง 5-10 ปี	124	59.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	51	24.30
รวม	210	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.44	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.35	0.72	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.81	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.63	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ ครบถ้วน	4.28	0.62	มาก
2. ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับเป็น แบบอย่างได้	4.43	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการ หรือ จัดทำคู่มือประกอบการ พัฒนางานใหม่ ๆ โดยมีการจัดทำรายงานการพัฒนาที่เป็น รูปธรรมชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้างมีการทำคู่มือ	4.25	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนา งานใหม่ ๆ โดยมีการจัดทำรายงานการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้างนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ในการบริหารงาน	4.31	0.77	มาก
5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงาน ทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนจนปรากฏผลงานที่มี คุณภาพเป็นที่ยอมรับในองค์กร และนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง	4.32	0.58	มาก
6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงาน ทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนจนปรากฏผลงานที่มี คุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กร และนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีผลงานเป็นที่ยอมรับ	4.35	0.61	มาก
7. ผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน หรือการ ให้บริการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน	4.23	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.44	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างได้ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน จนปรากฏผลงาที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กร และนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานหรือการให้บริการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาศมรรถนะของ
ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายด้าน
การบริการที่ดี

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริการที่ดี	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูล มาปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่าง ต่อเนื่อง	4.27	0.81	มาก
2. ผู้บริหารให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน	4.31	0.81	มาก
3. ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ	4.36	0.72	มาก
4. ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษา หรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือ ปัดถาระ	4.44	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริการที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปัดถาระ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน

และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ ($\bar{X} = 4.36$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา	4.32	0.84	มาก
2. ผู้บริหารมีการสังเคราะห์องค์ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุงให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.83	มาก
3. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.29	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.81	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสังเคราะห์องค์ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุงให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาศมรรถนะ
 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 210		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเกือบทุกครั้ง	4.43	0.77	มาก
2. ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสม	4.37	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานร่วมกับ บุคคล หรือ คณะบุคคลในหน่วยงานของตน และต่างหน่วยงานได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ในเกือบทุกสถานการณ์	4.41	0.70	มาก
4. ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับ
 ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง
 ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความ
 ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเกือบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.43$) และข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสม
 ($\bar{X} = 4.37$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ และรายด้าน

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 151)		หญิง (n = 59)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	0.46	3.78		
2. ด้านการบริการที่ดี	4.71	0.38	3.41	0.51	17.52	0.00
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.71	0.43	3.20	0.44	22.45	0.00
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.73	0.35	3.62	0.65	12.36	0.00
เฉลี่ยรวม	4.67	0.33	3.50	0.40	21.24	0.00

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 131)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 79)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.47	0.42	4.04	0.33	7.70	0.00
2. ด้านการบริการที่ดี	4.57	0.64	3.98	0.70	6.23	0.00
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.81	3.91	0.65	5.92	0.00
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.66	0.52	4.02	0.71	6.98	0.00
เฉลี่ยรวม	4.56	0.56	3.99	0.58	6.98	0.00

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาดังกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาดังกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และรายด้าน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						การแปล ผล
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 35)		ระหว่าง 5-10 ปี (n = 124)		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป (n = 51)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.57	0.49	4.35	0.41	4.04	0.35	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.67	0.45	4.44	0.77	3.90	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.69	4.41	0.88	3.84	0.45	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.77	0.29	4.51	0.70	3.96	0.55	มาก
รวม	4.63	0.46	4.43	0.66	3.98	0.45	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.52$) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.35$) ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และรายด้าน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	6.35	2	3.17	18.49	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.58	207	.172		
	รวม	41.94	209			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	14.93	2	7.46	16.34	0.00
	ภายในกลุ่ม	94.58	207	.45		
	รวม	109.52	209			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	14.00	2	7.00	11.70	0.00
	ภายในกลุ่ม	123.78	207	.598		
	รวม	137.78	209			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	16.12	2	8.06	20.88	0.00
	ภายในกลุ่ม	79.88	207	.386		
	รวม	96.00	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12.34	2	6.173	17.78	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.84	207	.34		
	รวม	84.19	209			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.63	4.43	3.98
น้อยกว่า 5 ปี	4.63	-	0.01	0.00
ระหว่าง 5-10 ปี	4.43	0.01	-	0.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.98	0.00	0.00	-

จากตาราง 12 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงรายในด้านการบริการที่ดี จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.63	4.43	3.98
น้อยกว่า 5 ปี	4.63	-	0.21	0.00
ระหว่าง 5-10 ปี	4.43	0.21	-	0.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.98	0.00	0.00	-

จากตาราง 13 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		4.63	4.43	3.98
น้อยกว่า 5 ปี	4.63	-	0.76	0.00
ระหว่าง 5-10 ปี	4.43	0.76	-	0.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.98	0.00	0.00	-

จากตาราง 14 ด้านการการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) สมรรถนะหลักของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงรายในด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	4.63	-	0.87	0.00
ระหว่าง 5-10 ปี	4.43	0.87	-	0.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.98	0.00	0.00	-

จากตาราง 15 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่าง กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กร และนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีผลงานเป็นที่

ยอมรับ และผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน หรือ การให้บริการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริการที่ดี ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่าเบียด ไม่แก้ตัว หรือ บัดภาระ ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์กับทางราชการและผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมีการสังเคราะห์องค์ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุง ให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.4 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเกือบทุกครั้ง และผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 การศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมิลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 213) ได้ทำการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา และผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามเกณฑ์ และวิธีการที่ทางคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว

จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหาร รวมทั้งมีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญมือกับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่าเบียด เบี่ยงไม่แก้ตัวหรือปิดการะ ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ และผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิฉัตร ช่อชิต (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ดาพั้วพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)

1.3 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 213) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้แก่ สมาชิกในองค์กรสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งใน และนอกสถานศึกษา มีความสุภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง

เหมาะสม สอดคล้องกับ อุษา ดาพัฬพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเพราะผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน เสมอมาเสมอเกือบทุกครั้ง และ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ภิชาพัชญ์ โทนา (2562) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทศยา สุขสำราญ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วนัสนันท์ สุวรรณหงส์ (2562, หน้า 110-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อาร่าพัต หัตถน (2562, หน้า 97) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชุนวัง ญวงค์ศรี (2550, หน้า 110-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 2 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อาร่าพัต หัตถน (2562, หน้า 97) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558, หน้า 80) ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และได้เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหาร สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานที่ถูกต้องตามโครงสร้างและเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างได้

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้คำปรึกษาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เพียงเกต. (2541). **บทบาทของผู้สูงอายุในการดูแลเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, **วารสาร Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 1510-1525.
- กานดา เลหาศิลป์สมจิตร์. (2547). **การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2544). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2564 จาก <http://www.nova6122.com/Novace/Competency.htm>.
- ขุนวัง ญวงค์ศรี. (2550). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: เต่า.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2553). **การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core Competency)**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชไมพร สมบัติยานุชิต. (2541). **บทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของบุคลากรศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดาว สมศรีโหม่ง. (2548). **แนวทางการพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). **ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป**. **วารสารวิชาการ**, 5(9), 35-43.
- ธนิดา รัตน์พันธ์. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรใน**

- โรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
 ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS** (พิมพ์ครั้งที่ 7).
 กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ตปรีน.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
 การศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2553). **การวิจัยปฏิบัติการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเทอร์เน็ต
 กรุ๊ป.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์. (2555). **องค์ประกอบของสมรรถนะ.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน
 2565. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/500930>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
 สุวีริยาสาส์น.
- ประยูร อาคม. (2548). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
 อำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร, นครปฐม.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). **เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง.**
วารสารวิชาการ, 7(1), 39–45.
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). **บนเส้นทางที่สร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิก.
- กฤษพัชญ์ โหณา. (2562). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย
 4.0.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- รัชนิกร แสงสว่าง และพิมิลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). **การศึกษสมรรถนะหลักของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.**
วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 203–221.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วันสนันท์ สุวรรณหงส์. (2562). **สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏมหาสารคาม.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 5(2), 80-98.
- วีรวิฑู มาชะศิริานนท์ (2547). **คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้ TQM**. กรุงเทพฯ: เอกเปอร์เน็ท.
- ศิริลักษณ์ เมฆสังข์. (2544). Balance Scorecard. **วารสารบริหารคน**, 22(1), 33-42.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมหมาย กิ่งศักดิ์กลาง. (2545). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับสรุป (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2553). **การศึกษาเพื่อโลกอาชีพ (Education for the World of Work)**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษาและพัฒนาศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). **โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561** กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษาและพัฒนาศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547**. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยและพัฒนารายงานบุคคล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตาม**

- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกรอบภารกิจของสำนักงานปฏิรูป
การศึกษา (เล่ม 4). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **การจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาระบบบริหาร
การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุ
รุษสภา.
- สีมา สีมานันท์. (2553). **การพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุทฤตยา สุขสำราญ. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส
เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
ศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สุทัศน์ จอกสถิต. (2550). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน
สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- อนันท์ งามสะอาด. (2553). **กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา**.
สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2565, จาก <https://sisatblog.woe/rdpress.com/2019/08/07/rr/>
- อัจฉรา โพธิยานนท์. (2539). **การศึกษากับการพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อานนท์ คักดีวิชญ์. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**.
Chulalongkorn Review, 16(64), 57-78.
- อาราพัทธ์ หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อุษา ดาพั้วพันธุ์. (2559). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณสยามมกุฎราชกุมาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565,
จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf>
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*.
New York: John Wiley and Sons.
- Campbell, R. E. (1972). *Information to Education Administration*. Boston: Allyn and

Boston.

Dales, M., and Hes. K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice Hall.

Fayol, H. (1925). **General and Industrial Management**. London: Sir Issac Pitman and Sons.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw–Hill.

Hoy, W.K., and C.G. Miskel. (2008). **Educational Administration: Theory Research, and Practice**. New York: McGraw–Hill.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley and Son.

Lyle, M. S, and Sige, M. S. (1993): **9 Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.

Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. (1992). **Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies for Recruitment**. London: McGraw–Hill.

Office of the Education Council. (2017). **Education in Thailand**. Bangkok: Office of the Education Council Ministry of Education.

Office of the Vocational Education Commission. (2008). **Policy on production and development of education for a period of 15 years (2012–2026)**. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission.

Parry, S. B. (1997). **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.

Prosser, C.A. and Allen, C.R. (1925). **Vocational education in a democracy**. New York: Century.

Taylor, F.W. (1974). **Scientific Management**. New York: Harper.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	Ph.D.(Education)
ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
วิทยฐานะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ดร.นรินทร์ นนทมาลัย

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	ค.ด.สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
ตำแหน่ง	อาจารย์
วิทยฐานะ	

3. นายมารุต รื่นรวย

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
วุฒิการศึกษา	กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.1	ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ครบถ้วน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ ๆ โดย มีการจัดทำรายงานการพัฒนา ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และ มีการเผยแพร่ในวงกว้าง มีการทำคู่มือ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4	ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ ๆ โดย มีการจัดทำรายงานการพัฒนา ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และ มีการเผยแพร่ในวงกว้าง นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน จนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องของผู้บริหาร มีความมุ่งมั่น	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านที่ 2 ด้านการบริการที่ดี จำนวน 4 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2. ด้านการบริการที่ดี						
2.1	ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2	ผู้บริหารให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4	ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษา หรือหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 3 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง						
3.1	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์องค์ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุง ให้ทันสมัยรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม						
4.1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน สม่่าเสมอเกือบทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารจัดการให้บุคลากร ทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลใน หน่วยงานของตนและต่าง หน่วยงานได้ทุกกลุ่ม อย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.3125	.64446	32
A2	4.5000	.76200	32
A3	4.2500	.62217	32
A4	4.2813	.81258	32
A5	4.2500	.62217	32
A6	4.3125	.64446	32
A7	4.2188	.60824	32
B1	4.2500	.87988	32
B2	4.3125	.85901	32
B3	4.3125	.78030	32
B4	4.4375	.80071	32
C1	4.2813	.88843	32
C2	4.2188	.87009	32
C3	4.2500	.84242	32
D1	4.4063	.83702	32
D2	4.3750	.79312	32
D3	4.3750	.75134	32
D4	4.4688	.80259	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	73.5000	125.677	-.371	.	.975
A2	73.3125	107.964	.770	.	.962
A3	73.5625	113.286	.533	.	.965
A4	73.5313	104.322	.949	.	.960
A5	73.5625	113.673	.503	.	.965
A6	73.5000	109.290	.819	.	.962
A7	73.5938	112.443	.614	.	.964
B1	73.5625	105.996	.771	.	.962
B2	73.5000	103.935	.917	.	.960
B3	73.5000	105.032	.944	.	.960
B4	73.3750	105.016	.919	.	.960
C1	73.5313	103.612	.903	.	.960
C2	73.5938	103.733	.917	.	.960
C3	73.5625	103.609	.957	.	.959
D1	73.4063	108.830	.642	.	.964
D2	73.4375	105.222	.915	.	.960
D3	73.4375	105.738	.934	.	.960
D4	73.3438	105.201	.905	.	.960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.8125	120.738	10.98808	18

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 B1 B2 B3 B4 C1 C2 C3 D1 D2 D3 D4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย
2. ผู้กรอกแบบสอบถาม คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยนำผลออกมาสรุปเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายจิรายุ ศีตีสาร

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ

 เพศชาย เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.1	ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ - ครบถ้วน					
1.2	ผู้บริหารมีผลงานด้านบริหารที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ - เป็นแบบอย่างได้					
1.3	ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ ๆ โดย มีการจัดทำรายงานการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจนและมีการเผยแพร่ในวงกว้าง - มีการทำคู่มือ					
1.4	ผู้บริหารมีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ ๆ โดย มีการจัดทำรายงานการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้าง - นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน					
1.5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น					
1.6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง - มีผลงานเป็นที่ยอมรับ					
1.7	ผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน หรือการให้บริการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน					
2. ด้านการบริการที่ดี						
2.1	ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการในเกือบทุกรายการอย่างต่อเนื่อง					
2.2	ผู้บริหารให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน ชัดเจน					
2.3	ผู้บริหารมีการประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์กับทางราชการ					
2.4	ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ					

3. ด้านการพัฒนาตนเอง					
3.1	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุม ทางวิชาการ อบรม สัมมนา				
3.2	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์องค์ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุง ให้ทันสมัยรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
3.3	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน				
4. ด้านการทำงานเป็นทีม					
4.1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเกือบทุกครั้ง				
4.2	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม				
4.3	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานร่วมกับบุคคลหรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตนและต่าง หน่วยงานได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์				
4.4	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ				

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จิรายุ คีตติสาร
วัน เดือน ปี เกิด	8 มีนาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2546 ค.อ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า), สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	23 หมู่ 1 ตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	จิรายุ คีตติสาร. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษามรรณนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 234-245). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

