

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาจัดหมวดหมู่เนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ
2. ความหมายของสมรรถนะ
3. ประเภทของสมรรถนะ

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา)

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับสมรรถนะ พบว่า ได้มีผู้รู้ นักวิชาการ นักบริหาร และหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศไทย ได้มีการตื่นตัว และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาองค์กรกันอย่างแพร่หลาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากขึ้น และยังคงเป็นที่นิยมกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองของโลก ของภูมิภาค และของประเทศไทย มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 51)

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

ตามที่คุณวิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า จากเอกสารตำราต่างๆ ถึงสมรรถนะในการบริหารจัดการในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลายทั่วโลกในปัจจุบัน พบว่า การเริ่มต้นของการใช้สมรรถนะขององค์ต่างๆ นั้น มีที่ไปที่มาโดยเริ่มจากการที่ ท่านศาสตราจารย์ David McClelland (จิระ งามศิลป์, 2554, หน้า 1 – 2) นักด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเป็นคนแรกที่ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และบทความที่มีชื่อเสียงของเขาที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 ซึ่งในบทความ David McClelland แสดงความคิดเห็นต่อต้านและการทดสอบบุคลิกภาพว่า ไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น กับผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่า แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) ที่นักวิทยาศาสตร์สร้างขึ้น เพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้ และยังมีแนวโน้มเชิงด้านวัฒนธรรม David McClelland อธิบายว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นำมาเกิดจาก ตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกแบบข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาวน์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติที่ดีที่สุด (The Best Performer)

แนวคิดของ David McClelland สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จ

ในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษาและคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เสนอผลงานตีพิมพ์ เรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหาร ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันนี้เอง John Raven ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่ประเทศอังกฤษงานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่อง ได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้างจากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา (Kierstead, 1998) จนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ในงานด้านต่างๆ

สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ ชินคอร์ปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ไปใช้จนเกิดผลสำเร็จได้ชัดเจน มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ และมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรก ได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

2. ความหมายของสมรรถนะ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 54-55) ให้ความหมายว่า คำว่าสมรรถนะ มาจากภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้ออยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการแม้จะไม่เหมือนกัน แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการทำงาน เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ สมรรถนะ

ไม่ใช่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น

คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่าความสามารถ มีความสามารถ ความมีสามัคคีธิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทางภาครัฐ และนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด

คำนิยามของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำราบทความ และข้อเขียนทางวิชาการกันอย่างหลากหลาย โดยทั่วไป กล่าวกันว่าไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การนำไปใช้มากกว่า ตัวอย่างคำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ อาทิ

ปฐมพงษ์ ศุภเลิศ (2549, หน้า 60) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัด และสามารถสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

เทียน ทองแก้ว (2549, หน้า 60) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า

อนิวัช แก้วจำนง (2550, หน้า 171) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่มีและพบเห็นได้ภายในองค์กร การซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในการจัดองค์การ

กรมการแพทย์ (2550, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น ๆ เป็นต้น

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553ข, หน้า 100) กล่าวว่า สมรรถนะ หรือความสามารถในการทำงาน (Competence/Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งใด

ตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Scott B. Parry (อ้างถึงใน พรพนา พาโคกทม, 2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ เจตคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Spencer and Spencer (อ้างถึงใน พรพนา พาโคกทม, 2553, หน้า 8) ได้เสนอความคิดว่า Competency โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์เรานั้นมีสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้และทักษะ แต่สมรรถนะอีกส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถมองเห็นและอยู่ลึกลงไป ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และเหตุจูงใจ

David McClelland, n.d. (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2554, หน้า 1-2) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underling Characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงาน ที่ตนรับผิดชอบ

Boyatzis (อ้างถึงใน สมภาพ ดวงชอุ่ม, 2554, หน้า 15) ได้นิยามสมรรถนะว่า เป็นลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่ หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างสำคัญมาก เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมต่างๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน การใช้สมรรถนะถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งจะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึงลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ประสบการณ์ (Experience) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitudes) ต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ออกมาอย่างโดดเด่น และผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าคนอื่น หากคนในองค์กรมีสมรรถนะสูงย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับการจำแนกว่าจะยึดถืออะไรเป็นหลักในการจำแนก ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะจำแนกประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา เช่น สมรรถนะเฉพาะตัวบุคคล สมรรถนะตำแหน่งงาน และสมรรถนะขององค์กรแต่ละแห่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 3) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

2. สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

จิระ งอกศิลป์ (2553, หน้า 5) กล่าวว่า สมรรถนะ สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษสำหรับองค์กรนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บรรจบ กิมเกณธอม (2549, หน้า 65) ได้กล่าวถึง สมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไว้ว่า ประกอบไปด้วยสมรรถนะ หลัก 8 สมรรถนะ และสมรรถนะในสายงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) จำนวน 8 สมรรถนะ

1.1 เข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization awareness)

หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่

1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง

ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตน การปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) หมายถึง

การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ทีมงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

1.5 คุณธรรม จริยธรรม (Moral and integrity) หมายถึง

การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง

ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็น

ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่นและท้าทาย

1.7 จิตมุ่งบริการ (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ-เอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.8 มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร

2. สมรรถนะในงาน (Functional competency) 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal) 5 สมรรถนะ คือ

2.1.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovation) หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและระดับองค์การ

2.1.2 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลายในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และการปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

2.1.3 จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี (Officer awareness) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานราชการตามแนวทางในวิชาชีพของตนเอง โดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2.1.4 ซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในการอํางาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร เคารงครัด และมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยประพฤติตนตาม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2.1.5 การพัฒนาตนเอง (Self development) หมายถึง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ และอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์กร

2.2 ด้านความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ (Role competency) มี 5 สมรรถนะ

2.2.1 ทักษะด้าน ICT (Information communication technology) หมายถึง มีความรู้และทักษะในการใช้ ICT เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย และภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ทักษะการวิเคราะห์เชิงระบบ (Systemic analytical skill) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ โดยการจำแนกประเด็นเป็นส่วนย่อยๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ เปรียบเทียบในเชิงเหตุ และผลของประเด็นต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance evaluation) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการกำหนดรูปแบบ วิธีการและขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การ รวมทั้งการถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจถึงระบบ และขั้นตอน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมาย ปัจจัยความสำเร็จ และตัวชี้วัดของงาน หน่วยงาน และองค์การเป็นสำคัญ

2.2.4 ทักษะและความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ (Role expertise) หมายถึง มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชาการ รู้เหตุผลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาได้ เมื่อมีเหตุผิดปกติเกิดขึ้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่ สามารถจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม ทันทต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม

2.2.5 ความรู้และทักษะการนำนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Translating policy and strategy to action) หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ในการวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ภาคีรัฐสู่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินผลการนำนโยบาย และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านการเพิ่มคุณค่าแก่องค์การ มี 5 สมรรถนะ คือ

2.3.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการทำงาน (Vision and strategy) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการวางกลยุทธ์ของงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

และกลยุทธ์หน่วยงานและองค์การ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการพาองค์การไปสู่ จุดหมายเดียวกัน

2.3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรบุคคล ให้ได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสม ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ

2.3.3 การให้คำปรึกษา (Consultant) หมายถึง การทำความเข้าใจ ในความต้องการหรือความคาดหวังในปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวทาง และทางเลือก ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.4 การประชาสัมพันธ์องค์การ (public relation) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงาน รวมทั้งการตอบ ข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในความรับผิดชอบขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 การจัดการความรู้ (Knowledge management) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา รวบรวมความรู้จากการปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล มาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในองค์การ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 12 - 13) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการศึกษาและ วิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรการศึกษา ตามเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และเกณฑ์ คุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้สมรรถนะที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะร่วมที่ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่ง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้าง และดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีหรือได้ผลผลิตตามที่หน่วยงานต้องการ สำหรับสมรรถนะประจำสายงานครู และบุคลากรทางการศึกษาได้จำแนกไว้ดังนี้

2.1 สมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 6 สมรรถนะ คือ

2.1.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร ความรอบรู้ในเนื้อหาสาระ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสร้าง จัดหา และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม

2.1.3 การพัฒนาทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการพัฒนา สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น / ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน / ประจำวิชา

2.1.5 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.1.6 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม ให้ความร่วมมือกับชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

2.2 สมรรถนะงานศึกษานิเทศก์ สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานบริหารการศึกษา ประกอบไปด้วย 4 สมรรถนะ คือ

2.2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูดเขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาส หรือสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตาม เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนารูปแบบต่างๆ

2.2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณด้านวิชาชีพ ควบคู่กับการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานนั้นจึงจัดให้การประเมินคุณลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในแบบประเมิน สมรรถนะจะเป็นคุณลักษณะร่วมที่ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

การกำหนดสมรรถนะของข้าราชการไทย

คุณสมบัติที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้กล่าวว่าในปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการกำหนดนโยบายของรัฐ ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาคุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะและทักษะดังนี้

1. ทักษะในการใช้ความคิด
2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
3. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
4. ทักษะในการสื่อสาร
5. ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ
6. การมุ่งเน้นให้บริการ
7. จริยธรรม
8. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
9. ความสามารถในการแก้ปัญหา
10. การทำงานเป็นทีม
11. ทักษะพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์

คุณลักษณะที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะของนักบริหารไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้จัดทำสมรรถนะผู้บริหารเพื่อใช้ในโครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง โดยประเมินสมรรถนะนักบริหาร 4 ด้านประกอบด้วย

1. การบริหารคน
2. ความรู้ในการบริหาร
3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การบริหารแบบมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับบริษัท Hay Group ได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการไทยจากข้อมูลหลายแห่งด้วยกันกล่าวคือ (จิระ งามศิลป์, 2554, หน้า 4)

1. ข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน (Role Profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่งซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

2. การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

3. ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database บริษัท เฮย์ กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ

ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นเป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดย Competency Model กำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ คือ

1. วิสัยทัศน์ (Visioning)
2. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategy Orientation)
3. การควบคุมตนเอง (Self Control)

ยกเว้นงานที่บริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ คือ

1. วิสัยทัศน์ (Visioning)
2. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategy Orientation)
3. การควบคุมตนเอง (Self Control)
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
5. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

กลุ่มงานในระบบราชการพลเมืองไทย สามารถแบ่งออกเป็น 18 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)

4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและแผน (Policy Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อการพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocation Skill Services)
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานปกครอง (Public Governance)
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

แต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 ด้าน เมื่อรวมกับสมรรถนะหลักแล้วข้าราชการแต่ละคนจะมุ่งพัฒนาสมรรถนะรวม 8 ด้านด้วยกัน สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 ด้าน คือ

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)
14. สภาวะผู้นำ (Leadership)
15. คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

สมรรถนะทั้งหมดข้างต้น กำหนดระดับไว้ 5 - 6 ระดับ การนำสมรรถนะไปใช้ในการบริหารให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี กระทำได้โดยการกำหนดระดับของสมรรถนะประจำตำแหน่งไว้ในระดับต่างๆ กัน ข้าราชการจึงต้องพยายามปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้เข้ากับความต้องการของสมรรถนะต่างๆ ในระดับที่กำหนด นอกจากนี้ ระบบการเลื่อนระดับตำแหน่งที่ออกแบบไว้จะระบุชัดเจนว่า ข้าราชการที่จะสามารถเลื่อนระดับได้ อย่างน้อยจะต้องมีระดับสมรรถนะกำหนด รวมถึงการวางแผนพัฒนาข้าราชการก็ควรต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการด้วย

หลักการของการนำเอาสมรรถนะ มาผูกไว้กับค่าตอบแทน เพื่อเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมของคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมในการทำงานให้มีลักษณะตามที่พึงประสงค์ จะส่งผลให้คนในองค์กรมีผลงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้องค์กรโดยรวมมีผลงานที่ดีตามมาด้วย เพราะสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคล มีผลงานที่ดีกว่าคนอื่นๆ นั่นเอง การบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นสถานที่จัดการศึกษา ให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชน ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเภทและระดับในการจัดของสถานศึกษานั้นๆ และด้วยเหตุที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดการศึกษาให้แก่บุคคลในชุมชน สังคม หลายระดับ หลายชั้นเรียน ผู้เรียนมีจำนวนมาก อีกทั้งการจัดการศึกษาต้องมีสถานที่ มีผู้สอน

ผู้เรียน มีทรัพยากรการบริหารมีผู้เกี่ยวข้องหลายกลุ่มหลายฝ่าย การจัดการต้องอาศัยกระบวนการอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์มีเป้าหมาย ดังนั้น การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคคลมาทำหน้าที่ในการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีทรัพยากร กระบวนการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาใช้ในการดำเนินการ การดำเนินการดังกล่าวเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การบริหาร” นั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบสำคัญหลายส่วน ทั้งความรู้(Knowledge) ความสามารถ (Ability) ประสบการณ์ (Experience) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitudes) ต่างๆ ซึ่งมีส่วนทำให้บุคคลมีสมรรถนะในระดับที่แตกต่างกันออกไป ในองค์กรต่างๆ มีการนำเอาสมรรถนะมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ส่งผลในทางที่ดีขึ้นต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้นำเอาสมรรถนะมาปรับให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเป็นอย่างยิ่ง เพื่อคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของคนในชาติที่ดีต่อไป

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

คำว่า การบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายแนวคิด ดังนี้

มานะ ทองรักษ์ (2549, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามที่วางไว้เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

เกิดผลสัมฤทธิ์กับโรงเรียนนักเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานที่

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารโรงเรียนโดยได้คุณค่าของผลงานสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ ซึ่งพิจารณาจากภาวะผู้นำทางวิชาการ ภารกิจที่ชัดเจน ความคาดหวังของครูต่อผู้เรียน บรรยากาศเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเครือข่ายสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา

วิมาน วรรณคำ (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรการบริหารและเทคนิคการบริหารจัดการที่ดี ในการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารทั้งหลายใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งการใช้สติปัญญา ทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรมาจากภาครัฐ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ทุกฝ่ายอันได้แก่ ผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของการบริหารการบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้เป็น 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม

5. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำ ความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ ที่กำหนด สามารถ รวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

8. สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึด สมรรถนะตามการประเมินสมรรถนะทางการบริหารของ 2 สมรรถนะดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 433) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และมี การ พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1.1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม ทางเลือก

ใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน

1.1.3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะการบริการที่ดี

สมรรถนะการบริการที่ดี (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 434) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุง ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการบริการที่ดี ไว้ 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.2.1 การปรับปรุงระบบบริการ

1.2.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 435) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ไว้ 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.3.1 การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ด้วยการประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนา หรือ วิธีการอื่นๆ

1.3.2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ

1.4 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 436) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การปรับตัว เข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดง บทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ไว้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อร่วมงาน
- 1.4.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
- 1.4.3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย
- 1.4.4 การเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติงาน

2.สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 438) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ไว้ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน และเสนอ ทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหงานในความรับผิดชอบ

2.1.2 ความเหมาะสมของแผนงาน โครงการ ในความรับผิดชอบ

2.1.3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 440) หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ

ไว้ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการพูดและการเขียนในโอกาสต่างๆ

2.2.2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี

2.2.3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย

ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคล

สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคล (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 442)

หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ พัฒนา บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคล ไว้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อน
ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

2.3.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

2.3.3 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการ
พัฒนาบุคลากร

2.3.4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้
พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

2.4 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (ก.ค.ศ., 2549, หน้า 444) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็น รูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ ไว้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.4.1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
หรือทิศทางการพัฒนา องค์กร

2.4.2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางานและ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

2.4.3 ความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

2.4.4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ
เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไปเพื่อให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าใจสมรรถนะต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัย ได้สรุปสาระสำคัญ เกี่ยวกับความหมายและตัวบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารซึ่งมีความแตกต่างกันไป ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่ผู้บริหารแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่แสดงออกมาแตกต่างกัน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 สมรรถนะ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องหาศึกษาและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาสืบไป

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับนโยบายของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจากแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2557 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในปีการศึกษา 2557 ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้โครงการ ชื่อโครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ระยะเวลาดำเนินการอยู่ในช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2557 โดยมีหลักการและเหตุผล คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน

การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ และได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาโดยที่กำหนดให้ “มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา” เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย

การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสู่มืออาชีพ เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐานแม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา (ซึ่งหมายถึงผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา) ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตามผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมนอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสู่มืออาชีพให้มีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างยั่งยืนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความตระหนัก รับผิดชอบและเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นระบบ

มีคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเองผลการประเมินคุณภาพจาก องค์การภายนอกหรือผลการวิจัยที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ของสถานศึกษาเองตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนด เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบและปรับปรุงงานเป็นระยะจะช่วยให้ งานบรรลุผลได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจ กับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษา ด้วยการดำเนินงานที่ทุกคนมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ คือ 1) เพื่อเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการ การศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีความรู้และประสบการณ์ตรงเพื่อเตรียมความพร้อมการบริหาร จัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 3) เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสาย งานของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือข่ายและบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้บริหารจำนวน 230 คน ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน จำนวน 182 คน และ 2) ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 48 คน ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาและบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้มีความรู้และแนวคิดประสบการณ์ ในการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีระบบในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีความตระหนักและมีความ สัมพันธภาพร่วมกันในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี สามารถบริหารจัดการศึกษาในหน่วยงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาและบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในโอกาสต่อไป 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาและ บุคลากรเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการได้มีความรู้และประสบการณ์เพื่อเตรียม ความพร้อมการบริหารจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผ่านมา พบว่า ได้นำเอาการประเมินสมรรถนะไปประกอบการประเมินข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในด้านที่ 1 การประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดแล้ว ยังพบว่ามี การดำเนินดำเนินการในรูปของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ นำไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และยังได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่าง ชัดเจน ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แสดงพฤติกรรมในการบริหารที่ก่อให้เกิด คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

พรพิศ อินทะสุระ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะ อยู่ในระดับ มากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้าน การทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำงาน เป็นทีม มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ สุทธิ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ มี จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทาง การศึกษา ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ตามลำดับผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้านผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการทำงานของครู และประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

กิตติ สุรวีทย์ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา ถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตากสิน และกลุ่มมหาสวัสดิ์ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตากสินและกลุ่มมหาสวัสดิ์ ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านนิเทศการศึกษาและด้านวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่ที่พบคือ ขาดการสำรวจความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการส่งเสริมและจูงใจให้ครูใช้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ หลายวิธี ตามลักษณะวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีคุณภาพครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานด้านการวัดผลในโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรเดียวกันและยังขาดการประเมินผลจากการนิเทศแล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการนิเทศให้ได้ผลเป็นรูปธรรม

ชจิต์กดี อ้วนอง (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 สมรรถนะ การเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และสถานที่ตั้งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551, หน้า ก-ข) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ“มาก” สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครุเห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่าสมรรถนะด้านอื่น คือ การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครุ เห็นว่ามี การปฏิบัติน้อยกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในเชิงบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาควรส่งเสริมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานโดยการวางแผนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงานต้นสังกัด และมี การบูรณาการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาอย่างชัดเจน และมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้กับผู้บริหารและครูให้มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมา พัฒนาการบริการจัดการและการจัดการเรียนการสอนควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ห้องค์กรและยกย่องให้รางวัลผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

พิสมัย พวงคำ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะ หลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ หลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ความคิด 6) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้าน ความสามารถทางวิชาการ 9) ด้าน ทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ 11) ด้านการบริหาร ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากจำนวน 26 รายการ

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาดตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพครู สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสาร และการจูงใจ

สฤยดี เรื่องแก้ว (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา ศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มีโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย สมรรถนะหลักด้านการ ทำงานเป็นที่สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี สมรรถนะหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะหลักด้านพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า สมรรถนะด้านการทำงาน เป็นที่ม (X₁) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี(X₂) สมรรถนะด้านการบริการตนเอง(X₃) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่ม(X₄) มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 19.1 อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01

อนัญญา พยัคฆ์หาญ (2552, หน้า ๑) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา การให้ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาน นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาน นครราชสีมา เขต 4 ลำดับความสำคัญของสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนครราชสีมาเขต 4 ให้ความสำคัญกับการมีความรู้ใน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นลำดับแรก และให้ ความสำคัญกับการมีความรู้ในการวิจัยทางการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย 2) สมรรถนะด้าน ทักษะ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนครราชสีมา เขต 4 ให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญกับความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย 3) สมรรถนะด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนครราชสีมา เขต 4 ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญกับการมี ภูมิรู้เป็นลำดับสุดท้าย

กัญญาณัฐ จันทรเสน และคณะ (2552, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพเหนือ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ ทั้ง 3 ด้าน คือ สมรรถนะเฉพาะตัว สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สมรรถนะเฉพาะองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าผู้บริหารที่บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีสมรรถนะผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารีวรรณ น้อยดี (2553, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ ประกอบด้วย 8 ด้าน 42 รายการ ดังนี้ 1) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9 รายการ เช่น มีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพของตน 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 รายการ เช่น สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ด้าน ความสามารถบริหารงานวิชาการ 6 รายการ เช่น สามารถดำเนินการให้สถานศึกษา มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเยี่ยม 4) ด้านความสามารถการบริหารงบประมาณ 4 รายการ เช่น สามารถระดมทรัพยากรมาจัดสมทบกองทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านความสามารถ บริหารงานบุคคล 4 รายการ เช่น สามารถดำเนินการให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพกับสถานศึกษา 6) ด้านความสามารถบริหาร ทั่วไป 4 รายการ เช่น สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ 7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 รายการ เช่น มีจิตใจเป็นกลาง ไม่มุ่งแต่พวกพ้องของตน 8) ด้านสร้างความเป็นผู้นำ 5 รายการ เช่น สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี

พรพนา พาโคกทม (2553, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 ต่อ สมรรถนะทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย อยู่ในระดับต่ำสุด ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการใช้ สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างเพียงด้านเดียว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่นเขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีระดับการจัด การศึกษาระดับ ต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการใช้สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยแตกต่างกัน

วิมาน วรรณคำ (2553, หน้า 1-2) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเพื่อ สสำรวจสมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจัดทำหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และศึกษาผลการพัฒนา สมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ 2) สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก มี 11 สมรรถนะ 3) ได้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 หน่วยมีความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนี ความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง 4) ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กที่เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า มีความรู้หลังการฝึกอบรม มากกว่าการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก ทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.50$) ผลการติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานหลังการ

ฝึกอบรม 3 เดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กนำความรู้ ความเข้าใจ ไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.37$) ซึ่งมากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.53$)

สมภพ ดวงช่อม (2554, หน้า ง) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 สมรรถนะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะหลักได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิพัฒน์พงศ์ พรหมจันทร์ (2554, หน้า ก-ข) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในอำเภอเมืองนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในอำเภอเมืองนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Smith 1998 (อ้างใน ยิงยศ พลเลิศ 2550, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่ ด้วยการวิเคราะห์สังเคราะห์ จากข้อความ จำนวน 26 ข้อความเพื่อหาพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานเกิดประสิทธิผล พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูใน โรงเรียน 2) สร้างความเข้าใจและการติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียน 3) กระตุ้นให้ครูมี พัฒนาการทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัวทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในตนเอง 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และความถูกต้อง ยุติธรรมเท่าที่ทำได้ 5) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการสามัญคดี และร่วมมือ กับครูส่งเสริมโรงเรียนของตน 6) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีของชุมชน 8) เป็นผู้นำในทางวิชาการแสดง ความสามารถในการสอนและบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรม ที่ดีมีวินัยและมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (อ้างใน ชาตรี โปธิกุล. 2552, หน้า 16) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยง กับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน Spencer 1990 (อ้างใน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. 2552, หน้า 20) ที่ระบุสมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถ วัดได้หรือที่เชื่อถือได้ว่าบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มี ประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

Dale และ Hes (อ้างใน ชาตรี โปธิกุล. 2552, หน้า 3) กล่าวถึงสมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงาน ที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้าน อาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรม ต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน และคำอธิบายขอบเขตของงาน

John Thompson (อ้างใน ชาตรี โปธิกุล. 2552, หน้า 45) ได้ศึกษา และสรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า การประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาดำเนินการได้ยากเนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษาเขาเสนอว่า การประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรมโครงการ การประเมิน ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (multiple sources) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

Marmon. 2002 (อ้างใน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. 2552, หน้า 108)

ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยได้สรุป พบว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ความมีสมรรถนะในการบริหารบรรยากาศในการทำงาน มีความมุ่งมั่น มีการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจ มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเพิ่มความสำเร็จของงาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่างๆ แตกต่างกันไป จากการศึกษาริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ยังไม่พบเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเลย ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3