

พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

THE SECONDARY SCHOOL DIRECTOR COMPETENCY DICTIONARY

ทวิช แจ่มจรัส¹

TWITCH JAMJUMRAT

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งประเภท ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร
- 2) พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ (4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ (5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ (6) สมรรถนะการบริการที่ดี ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ
- 3) ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา / พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to 1) identify the secondary school director competency 2) identify the secondary school director competency dictionary and 3) verify the secondary school director competency dictionary. The samples consisted of the school directors under secondary the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The sample was obtained from stratified random sampling. The sample was totally 331 persons. The research instruments were the semi-structured interview, the questionnaire and the confirmatory factor analysis questionnaire of the secondary school director competencies dictionary. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and content analysis.

The findings revealed that :

1) The secondary school director competency were composed of 7 factors : (1) Teamwork (2) Analysis and Synthesis (3) Transformational Leadership (4) Human Potential Development (5) Achievement Motivation (6) Service Mind, and (7) Communication.

2) The secondary school director competency dictionary consisted of 7 factors : 54 competency. They were listed as follow : (1) Teamwork with 9 competency (2) Analysis and Synthesis with 8 competency (3) Transformational Leadership with 10 competency (4) Human Potential Development with 7 competency (5) Achievement Motivation with 7 competency (6) Service Mind with 9 competency, and (7) Communication with 4 competency.

3) The secondary school director competency dictionary was verified with accuracy, propriety, feasibility, and utility.

KEYWORD : THE SECONDARY SCHOOL DIRECTOR COMPETENCY / THE SECONDARY SCHOOL DIRECTOR COMPETENCY DICTIONARY

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันซึ่งอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ภายใต้เงื่อนไขที่มีการแข่งขันในการสร้างข้อได้เปรียบทางสังคมที่เน้นความรวดเร็วและหลากหลายนั้น ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหาร และจัดการศึกษาภายใต้บทบาทของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 1) ซึ่งบุคคลที่จะบริหารจัดการ
การศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้
ความสามารถในการบริหารจัดการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร
การศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มี
มนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความ
เป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้
ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และ
คุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูป
การศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นัก
แก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นัก
วางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ (สำนักงานปฏิรูป
การศึกษา, 2545 : 23 - 30) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา
จะต้องหาแนวทางเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่
มาตรฐานและเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จัดการศึกษาตาม
แนวปฏิรูป เน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้
ความสำคัญต่อผู้รับบริการ การบริหารจัดการต้องอาศัย
วิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้
ความสามารถ มีทักษะในการบริหารการศึกษา จึงจะทำให้
การจัดการศึกษามีคุณภาพ ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพใน
การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สมใจ ลักษณะ,
2552 : 7) ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร
สถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และ
คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่
จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
ของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550 :
27) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะขับเคลื่อน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่
จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้าง
พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งในการสร้าง
พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้ง
นี้ ใช้แนวการสร้างพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
โดยพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance
Indicators Dictionary) เป็นการกำหนดรายละเอียดที่
สำคัญของตัวชี้วัดผลงาน ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญรวมทั้ง
หมด 15 ส่วน ได้แก่ 1) ความหมายหรือคำนิยาม 2) การ
เขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนสูตรคำนวณ 5)
การเขียนหน่วยวัด 6) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 7) ผู้กำหนด
เป้าหมาย 8) หน่วยงานเจ้าภาพ 9) ที่มาของเป้าหมาย 10)
การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 11) การกำหนดค่าเป้าหมาย
ของปีปัจจุบัน 12) ระดับการประเมิน 13) แผนการ
ดำเนินงาน 14) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 15) ผู้เก็บข้อมูล
(อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2554 : 30-31) แต่พจนานุกรม
สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง
คำอธิบายสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
ซึ่งมีรายละเอียดหัวข้อดังนี้ คือ 1) คำนิยาม 2) การเขียน
มุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ใน
การเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนดเป้าหมาย 7) ผู้รับผิดชอบ 8)
ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การ
กำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) ระดับการประเมิน
12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) ผู้เก็บ
ข้อมูล ดังนั้นการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์
สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการนำไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน ในกระบวนการคัดเลือกพัฒนา และประเมิน
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ผู้อำนวยการ
โรงเรียน ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ มี
ทักษะกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อทราบผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

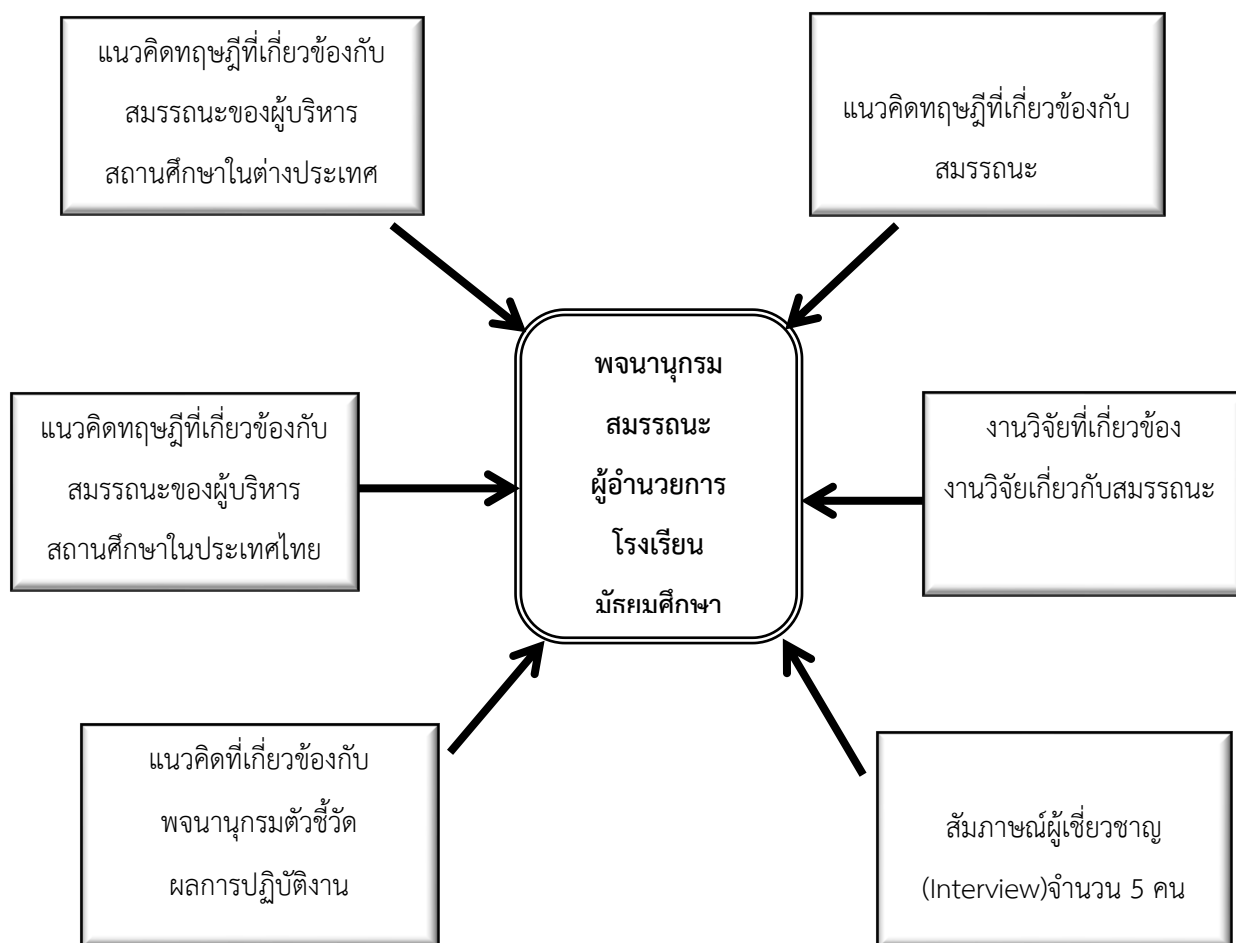
1. สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

2. พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นกลุ่มตัวแปรที่จัดเรียงตามหมวดหมู่

3. พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษา พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) 3) นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1) นำตัวแปรสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาคำดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาคำกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับข้อกระทงคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้คำถามจำนวน 123 ข้อ

3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach :1984) ผลการทดลองใช้ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.986

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 331 คน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 4 การสร้างและการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำตัวแปรสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554) ทั้งหมด 14 หัวข้อ แล้วทำการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,358 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan : 1970)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคือ เลือก
กลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability
Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่ม
แบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)
โดยแบ่งกลุ่มของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ ตามภูมิภาคได้แก่ ภาคเหนือ ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคกลาง และ
ภาคใต้ และเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากรในแต่ละ
ภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท 1)
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2)แบบสอบถามความคิดเห็น
และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-
Structured Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะ
ปลายเปิด มีประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ (1) ความคิดเห็น
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามี
อะไรบ้าง (2) ความคิดเห็นอื่น ๆ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)
ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย ข้อ
คำถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2
สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert : 1961)

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรม
สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มี
ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์
วิเคราะห์ประมวลข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ใช้สถิติดังนี้ (1) การวิเคราะห์สถานภาพ
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) การ
วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต
($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
การวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์และ
คานท์ (Best and Kahn : 2006) (3) การวิเคราะห์
องค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
(Exploratory Factor Analysis : EFA) (4) การวิเคราะห์
เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์
ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory
Factor Analysis : CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความ
สอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3)
การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จาก
แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะ

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ 9 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร หลังจากนั้นได้ทำการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า สมรรถนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 54 ตัวแปร คือ (1) สมรรถนะการทำงานเป็น ทีม จำนวน 9 ตัวแปร (2) สมรรถนะการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ จำนวน 8 ตัวแปร (3) สมรรถนะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ตัวแปร (4) สมรรถนะการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากร จำนวน 7 ตัวแปร (5) สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 ตัวแปร (6) สมรรถนะการบริการที่ดี จำนวน 9 ตัวแปร และ (7) สมรรถนะการสื่อสาร จำนวน 4 ตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 9 องค์ประกอบ 54 ตัวแปร มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับ องค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) จากค่ามากไปหาค่าน้อย และกำหนดรหัส ของแต่ละองค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเขียน พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่นำมาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบที่	สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	รหัส
1	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	T-01 ถึง T-09
2	สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis)	AS-10 ถึง AS-17
3	สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	TL-18 ถึง TL-27
4	สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	HPD-28 ถึง HPD-34
5	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	AM-35 ถึง AM-41
6	สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind)	SM-42 ถึง SM-50
7	สมรรถนะการสื่อสาร (Communication)	C-51 ถึง C-54

ตัวอย่างการกำหนดรหัสของพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยม ดังตารางที่ 2
ตารางที่ 2 ตัวอย่างการกำหนดรหัสของพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

รหัส	สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	
T-01	เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน
T-02	เป็นผู้ที่บริหารความขัดแย้งได้ดี
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis)	
AS-10	กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
AS-11	มีความสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา
องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	
TL-18	คำนึงถึงภาพลักษณ์ของสถานศึกษา
TL-19	บริหารงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ
องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development)	
HPD-28	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากร
HPD-29	มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารงานบุคคล
องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	
AM-35	มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางาน
AM-36	มีการปรับใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์
องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind)	
SM-42	มีการจัดระบบการให้บริการที่ดี
SM-43	มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา
องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication)	
C-51	มีทักษะการเขียน
C-52	มีทักษะการพูด

ผู้วิจัยได้สร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ โดยใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) คำนิยาม 2) การเขียนมุมมอง 3) วัตถุประสงค์ 4) การเขียนหน่วยวัด 5) ความถี่ในการเก็บข้อมูล 6) ผู้กำหนด

เป้าหมาย 7) ผู้รับผิดชอบ 8) ที่มาของเป้าหมาย 9) การกำหนดข้อมูลดิบในอดีต 10) การกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน 11) การกำหนดช่วงของค่าเป้าหมาย 12) แผนการดำเนินงาน 13) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 14) ผู้เก็บข้อมูลรายละเอียดดังตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวอย่างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
ตารางที่ 3 พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (T-01)

T-01	เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน				
คำนิยาม	รู้ถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ดี มีการประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ				
มุมมอง (ด้าน)					
1. ครูสภา	1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
2. ก.ค.ศ.	2. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
วัตถุประสงค์	เพื่อวัดความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน ของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา				
หน่วยวัด	คะแนนเฉลี่ย				
ความถี่ในการเก็บข้อมูล	สรุปข้อมูลเมื่อสิ้นปีการศึกษา				
ผู้กำหนดเป้าหมาย	บุคลากรทุกคนในโรงเรียน				
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารของโรงเรียน				
ที่มาของเป้าหมาย	นโยบายองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยอิงเกณฑ์มาตรฐานส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)				
ข้อมูลดิบในอดีต	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียนด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน ในปีการศึกษาที่ผ่านมา				
เป้าหมายปีปัจจุบัน	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน ในปีการศึกษาปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าปีที่ผ่านมา				
ระดับการประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1.00-1.49	1.50-2.49	2.50-3.49	3.50-4.49	4.50-5.00
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน

ตารางที่ 3 พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (T-01) (ต่อ)

แผนดำเนินการ	- ประชุมบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อชี้แจง เรื่อง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้อำนวยการโรงเรียนที่จะต้องมีการประเมินทุกปี - แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเด็นที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน - สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ - เมื่อสิ้นปีการศึกษา คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปและอภิปรายผล - นำผลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เรื่อง เข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงานในปีต่อไป
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	- แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน - รายงานสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน
ผู้เก็บข้อมูล	คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยืนยัน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พบว่า ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ เพื่อความชัดเจน และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) สมรรถนะการบริการที่ดี 7) สมรรถนะการสื่อสาร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

คือ สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมัธยมศึกษาจะมีคุณภาพได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีสมรรถนะ เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องหาแนวทางเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานและเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การบริหารจัดการต้องอาศัยวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร การศึกษา จึงจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 9) พบว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 9 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานจำนวน 5 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีม จัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ก.ค.ศ.) (2548 : 30) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือ แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จะส่งให้ การทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการทำ ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา งาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นทักษะการคิดที่ได้ชื่อว่า เป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ที่ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของสเปนเซอร์และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 : 46) ที่ ศึกษาสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการใน อนาคต พบว่า สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด ประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ คือ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดรวบยอด และ ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค ถ้าบุคคลใดมีความคิดจะทำให้ ประสบความสำเร็จในชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็น องค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ

ในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ โซเอ็นเฟลด์ท์และสเตเจอร์ (Schoenfeldt and Steger, 2002 : 39) พบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทำให้ผู้นำ มีความมั่นใจตนเอง มีการนำเสนอด้วยพูด การคำนึงถึงผลกระทบ และมีการวินิจฉัยโดยใช้ข้อคิดเห็น ถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนมีสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลต่อองค์กรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Potential Development) เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนมีสมรรถนะนี้จะทำให้ ภาระงานองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ห้า ทั้งนี้เนื่องจาก การ

มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้คุณภาพของงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น และรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานโดยการนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ๆมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นมีเทคนิคการบริหารที่ผู้บริหารสามารถศึกษาและนำไปใช้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จหลายรูปแบบ สอดคล้องกับทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนมีสมรรถนะนี้จะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่หก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริการที่ดีเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีในการให้บริการแก่ผู้รับบริการนั้นจะต้องมีลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรัฐในการให้บริการ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ได้โดยเร็วถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่เจ็ด ทั้งนี้เนื่องจาก การสื่อสาร เป็นความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียน

ในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งทักษะการฟังเป็นการได้รับสารที่ส่งมา และทำความเข้าใจความหมายของสารที่รับมา ได้อย่างเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเบิร์ต ซอกซ์ (Robert Sox, 2012 : 45) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะการสื่อสาร ดังนั้นถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนมีสมรรถนะการสื่อสาร จะส่งผลให้การสื่อสารต่างๆภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นถ้าผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีสมรรถนะดังที่ค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้จะส่งผลให้ผู้อำนวยการโรงเรียนท่านนั้น เป็นบุคคลตัวอย่าง และเป็นต้นแบบที่มีมาตรฐานต่อไป

2. พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จัดเรียงหมวดหมู่ได้จำนวน 7 องค์ประกอบ 54 สมรรถนะ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork:T) ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis : AS) ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership : TL) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร (Human Potential Development:HPD) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation:AM) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind :SM) ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ และ องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication:C) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มตัวแปรที่จัดเรียงตามหมวดหมู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 54 ตัวแปร มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับองค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) จากค่ามากไปหาค่าน้อย และกำหนดรหัสของแต่ละองค์ประกอบเพื่อความสะดวกในการเขียนพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554 : 50) ซึ่งมีหัวข้อทั้งหมด 14 หัวข้อ เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกนำแนวคิดการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในงานวิจัยเล่มนี้เพราะสามารถเป็นตัวชี้วัดผลที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ทราบได้ทันทีว่าผู้อำนวยการโรงเรียนท่านใดมีสมรรถนะ เพราะมีการให้คำนิยามว่าสมรรถนะแต่ละตัวหมายถึงอะไร มีหน่วยงานใดบ้างที่มองการวัดสมรรถนะนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวัดเป็นอย่างไร มีการเขียนหน่วยที่ใช้ในการวัด ทำให้ทราบว่าในรอบ 1 ปี มีการวัดช่วงใด มีความถี่ในการเก็บข้อมูล ทำให้ทราบว่าผู้กำหนดเป้าหมายคือใคร มีฝ่ายใดในโรงเรียนที่รับผิดชอบ อีกทั้งมีการทราบถึงที่มาของเป้าหมายว่ากำหนดจากฐานใด มีการเก็บข้อมูลดิบในอดีต มีการกำหนดค่าเป้าหมายของปีปัจจุบัน มีระดับการประเมิน มีแผนการดำเนินงานที่วางไว้ สามารถบอกได้ว่ามีเอกสารใดบ้างที่เกี่ยวข้องจากการเก็บข้อมูลในแต่ละสมรรถนะ และมีผู้เก็บข้อมูลที่ชัดเจน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุที่เลือกแนวคิดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการ โรงเรียนในครั้งนี้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา พลายเพชร (2556 : 150) ได้ศึกษาเรื่อง พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 8
องค์ประกอบ นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ของพจนานุกรมได้ 8
หมวดหมู่ ปรับข้อความของทุกหมวดหมู่ให้เป็นประโยคเชิง
ปริมาณ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicators)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. ผลการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ
54 สมรรถนะ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมี
ประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่
3 คือ พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมี
ประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พจนานุกรมสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการค้นพบของ
ผู้วิจัยในการทำวิจัยเล่มนี้ ได้ทำตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ
โดยมีขั้นตอนในการวิจัยอย่างมีระบบ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่
1 ศึกษาตัวแปรสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสารจากการ
ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย
เนื้อหาเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ แนวคิดทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ประเทศไทย พจนานุกรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน
5 คนซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จบ
การศึกษาในระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะตั้งแต่
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์
ทางการบริหาร ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือใน
การวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อ
เก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

5 คน ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และนำ
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง
ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำนวน 331 คน หลังจากนั้นทำการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญ ขั้นที่ 4 การสร้าง
และการยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา นำองค์ประกอบสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้
มาสร้างพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ใช้แนวการจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดผลการ
ปฏิบัติงานของ อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2554 : 36) และการ
ยืนยันพจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยืนยัน
ผู้ทรงคุณวุฒิมีทั้งนักวิชาการที่เคยอยู่ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ศิษยานุศิษย์ และผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ จากกระบวนการที่
กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการจัดทำพจนานุกรม
สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี
กระบวนการจัดทำอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบแบบแผน
ตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้
พจนานุกรมสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี
ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ควรหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน

มัธยมศึกษา ให้ครบทุกองค์ประกอบ เพื่อผู้อำนวยการ
โรงเรียนจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและ
พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือ
หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ
ประเมินสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ปี
ละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาให้เต็มตาม
ศักยภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาทบทวนการทำวิจัยรูปแบบ
นี้ทุก ๆ 5 ปี เพื่อจะได้สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนที่
เป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดสมรรถนะของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนต่อไป

3. ควรมีการศึกษาทบทวนการจัดทำ
พจนานุกรมสมรรถนะให้ทันสมัยหรือการการจัดทำ
พจนานุกรมในตัวแปรอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและผู้อำนวยการ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา พลายเพ็ชร. (2556). พจนานุกรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับปฐมฤกษ์. 4 ,3 (มกราคม –มิถุนายน) : 234-243

วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2554). คู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวทาง
ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2548). กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ..
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ 5,6 (พฤษภาคม) : 23-30

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2554). Performance Indicators (PIs) Dictionary เล่ม 1. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

Donald Clark. (2017). Building the Leadership Competency Model, Accessed 9 May 2017. Available
from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/chart1.html>

John W. Best and Jame V. Kahn. (2006). Research in Education, 10th ed. (Massachusetts :
Pearson Education Inc.,) : 310-311.

-
- Lee J. Cronbach.(1984). **Essentials of Psychological Tests**, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers.,) : 164.
- Rensis Likert. (1961). **The Human Organization**, (New York: McGraw-Hill.,) : 74.
- Robert, Sox. (2013). **North Carolina Standards for School Executives**, Accessed 9 September 2017. Available from [https:// www.ncpublicschools.org/educatoreffectiveness](https://www.ncpublicschools.org/educatoreffectiveness).
- Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. (1970) “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal for Education and Psychological Measurement** No.3 (November) : 68.
- Schocnfcltdt, L. F. and Steger, J. A. (2002). **Inentication and Development of Managerial Talent**, Quoted in Randy L. Desimone and Others, **Human Resource Development**.The United States of America : Harcourt, Inc., : 518.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer.(1993). **Competency at work : Models for Superior Performance**. The United State of America : John Wiley & Sons, : 49