



การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

มณฑล ผ่องกาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัน เดือน ปี 23 เม.ย. 2552
เลขทะเบียน 00219770

เลขเรียกหนังสือ

๑๖
371.144 วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
2/227 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
2550
๑.2
2550
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

EVALUATING PERFORMANCE COMPETENCIES OF THE TEACHERS
AT SUANANAN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BANGKOK
EDUCATIONAL SERVICE AREA ZONE 3

MONTON PONGKAY

This research is a part of the study under the curriculum of Master of Education
Program in Educational Administration

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3

โดย มณฑล ผ่องกาย

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์
กรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต



.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

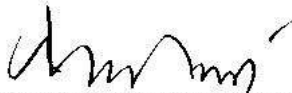
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)



.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขียมสะอาด)



.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

มณฑล ผ่องกาย.(2550). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ (แผน ข)
 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
 เจ้าพระยา.
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์, รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์
 เพิ่มผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน
 สวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ
 บุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ จำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสำหรับ
 ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ทุกคนมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการ
 ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดย
 ด้านคุณลักษณะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.12$) รองลงมาคือด้านทักษะ ($\mu = 2.70$) และ
 ด้านความรู้ ($\mu = 2.65$) ตามลำดับ

Monton Pongkay. (2007). Evaluating Performance Competencies of The Teachers at Suananan School Under The Office of Bangkok Educational Service Area Zone 3. Master of Education, Bangkok ; Graduate School of Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

Advisors : Assoc. Prof. Manee Hemthanon, Assoc. Prof. Dr.Pornpipat Permpoon.

The objective of this study is to evaluate performance competencies of the teachers at Suananan School Under The Office of Bangkok Educational Service Area Zone 3. The populations of this study are group of 47 officials. The statistics used to analyze the data include percentage (%), mean score (μ), and standard deviation (σ).

The results find that teachers' performance competencies is generally rated at high level. When each aspect is taken into consideration, all of them are also rated at high level. Characteristic aspect is found with highest mean score ($\mu = 3.12$), then skill aspect ($\mu = 2.70$) and knowledge aspect ($\mu = 2.65$) respectively.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ข |
| ประกาศศุณูปการ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ช |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 2 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 2 |
| ประชากร..... | 3 |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 3 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 3 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 3 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| มาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา..... | 6 |
| แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน..... | 17 |
| ตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะ..... | 23 |
| โรงเรียนสวนอนันต์..... | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 34 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 40 |
| ประชากร..... | 40 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 40 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 46 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 46 |

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ รศ.มณี เหมทานนท์ ที่ให้ความกรุณาเมตตา สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.สุขุม มูลเมือง , ดร.ปิติชาย ตันปิติ, ดร.ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก, ดร.เสรี ปรีตาศักดิ์ และ นายมนตรี กมลอดิษฐ์ ผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสวนอนันต์ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลุกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา ขอขอบคุณ ดร.วันเพ็ญ ผ่องกาย ภรรยาผู้ที่ทำให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทุกด้านด้วยดี ตลอดจนบุตรทั้งสอง คือ นายพุทธมน ผ่องกาย และ นางสาวพุทธพร ผ่องกาย ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

มณฑล ผ่องกาย

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์..... | 47 |
| ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 49 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 75 |
| สรุปผล..... | 75 |
| อภิปรายผล..... | 79 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| บรรณานุกรม..... | 85 |
| ภาคผนวก..... | 90 |
| ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย, หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 91 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 112 |
| ภาคผนวก ค หนังสือราชการ..... | 122 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 125 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 ลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 44 |
| 2 ความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามช่วงคะแนนเฉลี่ย..... | 48 |
| 3 ตารางสรุปจำนวนตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ..... | 49 |
| 4 กรอบตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา... | 50 |
| 5 รายการตัวบ่งชี้สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสวนอนันต์..... | 52 |
| 6 ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ(แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน)..... | 60 |
| 7 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม..... | 61 |
| 8 อายุและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 62 |
| 9 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำแนกรายด้าน..... | 63 |
| 10 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำแนกรายข้อที่ได้คะแนนสูงสุด-ต่ำสุด ในภาพรวมและแยกมิติ..... | 66 |
| 11 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำแนกรายข้อ..... | 68 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | หน้า |
|------------|------|
| 1 | 45 |

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากการที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ จึงมีความจำเป็นในการประเมินสมรรถนะของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินและส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานตามบทบาท ภาระหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่ากระบวนการดำเนินงานตามบทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลผลิตได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้เกิดจากปัจจัยที่ส่งเสริมเกื้อกูลในสามลักษณะคือ ความรู้ของบุคลากรอย่างถ่องแท้ในงานที่ปฏิบัติ ทักษะในการดำเนินงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและเป็นระบบอย่างเชี่ยวชาญ รวมถึงการมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วย ถ้าบุคลากรมีปัจจัยทั้งสามประการเกื้อหนุนให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ อันเป็นประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ขึ้นด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา โดย

1. จะทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้จะประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยการประเมินตนเองและให้เพื่อนร่วมงานประเมิน โดยใช้เครื่องมือวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาเป็นระยะ โดยในระยะแรก (ก่อนมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปผู้สอนและบุคลากร การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปการบริหาร และการปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปในระยะนั้นจึงเป็นความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ครั้งสำคัญ และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในระดับหนึ่ง ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับกระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 2)

การบริหารการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญคือการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนด ซึ่งในมาตรา 47 ได้กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก ทำให้องค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ มีความตื่นตัวกันมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐบาลหรือภาคเอกชน องค์กรต่างๆ ได้เน้นถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรน้อยแต่การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในกระบวนการดังกล่าวกลไกสำคัญอย่างหนึ่งก็คือองค์กรวิชาชีพทั้งหลายมีความพยายามให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ขึ้น หน่วยงานเอกชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการประเมินเพื่อความคุ้มค่ากับการลงทุนของนายจ้างหรือผู้ลงทุน แต่สำหรับหน่วยงานทางราชการนั้น การดำเนินงานประเมินคุณภาพของหน่วยงานเป็นประโยชน์สำหรับประชาชนผู้เสียภาษี ที่จะได้มีการตรวจสอบว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่ดำเนินงานอยู่นั้น ได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มกับการลงทุนด้านงบประมาณของรัฐหรือไม่ และการที่จะทราบว่าการปฏิบัติงานขององค์กรทางการศึกษาต่างๆประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องมีการประเมินความสำเร็จดังกล่าว ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องกำหนดให้องค์กรทางการศึกษาต่างๆมีการปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานของตนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในโอกาสต่อไป (วันเพ็ญ ฝั่งกาย, 2549 : 1)

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 47 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน และครูจำนวน 44 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติ 3 ด้าน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3
2. นำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

มาตรฐานคุณภาพงาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีผลให้การปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้ คือ มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษา ที่บุคลากรในสถานศึกษาพึงมีเพื่อนำความรู้เหล่านี้มาใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษ การบริหารงานวิชาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา การ

ประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษา การบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคลและการประสานความร่วมมือด้านบุคคลและทรัพยากร

2. สมรรถนะด้านทักษะประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้คือ มีทักษะทั่วไปในการจัดการศึกษา อันเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งมี อันเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปในการจัดการศึกษา ได้แก่ทักษะในด้านการวางแผนและบริหารงาน การวิเคราะห์ วิจัยและประเมินผล การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ ติดตาม กำกับงานตลอดจนการประสานงานและประชาสัมพันธ์

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้ คือ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในที่จะแสดงออกมาในลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ ได้แก่คุณลักษณะดังนี้คือ มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีความใฝ่รู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาให้เกียรติผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีความต้องการความสำเร็จและรู้จักทำงานและแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น

ความรู้ความสามารถ หมายถึง ระดับของความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการศึกษา

ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการฝึกฝนและแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมและเกี่ยวข้องกับงานในการจัดการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา

คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตใจ ทางสติปัญญาและทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งสนับสนุน ความรู้ ทักษะและประสานสัมพันธ์กับบริบทและผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุเป็นผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถนำสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานตามภาระหน้าที่และเป้าหมายของสถานศึกษาภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 มีกรอบแนวคิดว่ากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้เกิดจากปัจจัยที่ส่งเสริมเกื้อกูลในสามลักษณะคือ ความรู้ของ

บุคลากรอย่างด่องแท้ในงานที่ปฏิบัติ ทักษะในการดำเนินงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและเป็นระบบอย่างเชี่ยวชาญ รวมถึงการมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วย ถ้าบุคลากรมีปัจจัยทั้งสามประการเกื้อหนุนให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ อันเป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะ โรงเรียนสวนอนันต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
3. ตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะ
4. โรงเรียนสวนอนันต์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดมาตรฐานและมาตรฐานวิทยฐานะ ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายการสอนมีชื่อวิทยฐานะ ดังนี้

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีชื่อวิทยฐานะ ดังนี้

รองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตราที่ 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ซึ่งมาตรฐานตำแหน่งดังกล่าว ก.ค.ศ.(2550 :121-141) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ครูชำนาญการ

1. หน้าที่

- (1) จัดการเรียนการสอน
- (2) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
- (3) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2. ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

- (1) จัดการเรียนการสอน การประเมินผลผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย
- (2) พัฒนาระบบการเรียนรู้อของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- (3) เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
- (4) ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- (5) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- (6) ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- (7) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ครูชำนาญการพิเศษ

1. หน้าที่

- (1) จัดการเรียนการสอน
- (2) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
- (3) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2 ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

(1) จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

(3) เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษาค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร

(4) ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

(5) ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(6) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

(7) ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

(8) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

(9) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ครูเชี่ยวชาญ

1. หน้าที่

(1) จัดการเรียนการสอน

(2) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน

(3) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2. ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

(1) จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

- (3) เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร
- (4) ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้
- (5) ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (6) คิดค้นนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตร และสามารถเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมนั้นให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นได้
- (7) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- (8) ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- (9) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู
- (10) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (11) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1. หน้าที่

- (1) จัดการเรียนการสอน
- (2) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
- (3) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2. ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

- (1) จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- (2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- (3) เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร
- (4) ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

(5) ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(6) คิดค้นและเป็นผู้นำในการคิดค้นนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นได้

(7) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

(8) ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

(9) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู

(10) วางระบบการป้องกันและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างและอ้างอิงได้

(11) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

(12) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน

(13) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการชำนาญการ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรง ตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือน คศ.2 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหาร ทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็น ว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหาร จัดการศึกษ ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

3.1 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการกำหนด

3.2 ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 3 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการ

พิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหาร จัดการศึกษา มีการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

3.1 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือ

3.2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 4 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ

ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงาน เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

2.3 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการระบบการเรียนรู้ออนไลน์ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

2.4 ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2.5 จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2.6 บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

2.7 วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

2.8 จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.10 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน

2.11 จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

2.12 จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.13 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

2.14 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

3.1 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3.2 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาชั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

3.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การให้ได้รับเงินเดือน

ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใดผ่านการประเมินมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 2 คศ. 3 คศ. 4 หรือ คศ. 5 ตามลำดับ

ผู้อำนวยการชำนาญการ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหาร จัดการ ศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของหน่วยสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหาร จัดการศึกษា ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

3.1 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือ ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3.2 ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของหน่วยสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็น ว่ามีการวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนา ตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหาร จัดการศึกษา มีการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

3.1 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือ

3.2 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของหน่วยสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม

กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนา สถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็น ว่ามีการวิจัยและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ เพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอด ได้รับการยอมรับและมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหาร จัดการศึกษา มีการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่น ส่งผลให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

4. การได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546 :3) ให้ความหมาย สมรรถนะ(Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ และเป็นดัชนีบ่งชี้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546 : 33) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถ ในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

ณรงคิวิทย์ แสงทอง (2546 : 27) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทักษะคิตี อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 : ออนไลน์.) ให้ความหมายสมรรถนะคือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงานซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะคิตี บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

เฮย์ กรุป(Hay group, 2001)กล่าวว่าสมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถ (และคุณลักษณะ) ผู้ที่ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถ ในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของงาน ตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์กรด้วย

รูปแบบของสมรรถนะ

ฮอดคินสัน (Hodkinson, 1992 : 30-39) ได้เสนอรูปแบบในการเพิ่มสมรรถนะ 2 รูปแบบคือ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม และ 2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์

จากงานวิจัยรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับการเตรียมให้เป็นผู้เป็นที่ดีของโบรวเนลและ จุง (Brownell and Chung, 2001 : 124-145) แห่งมหาวิทยาลัย Cornell พบว่า นักศึกษาด้านธุรกิจให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ได้จริงในด้านผู้นำ การสื่อสาร ทักษะกระบวนการกลุ่ม ในฐานะที่เป็นหัวใจของการจัดการในด้านการบริหารการโรงแรม การสอนได้ใช้วิธีการเน้นการพัฒนาสมรรถนะ วิธีการนำเสนอ และการอภิปรายมาใช้ ผลที่ได้เห็นได้ชัดว่านักศึกษาแต่ละคนสามารถแสดงออกและพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 : 11) ได้เสนอ Iceberg Model แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่พิจารณาให้เห็นสมรรถนะของบุคลากรโดยดูรูปแบบต่อไปนี้

| | |
|----------------------|--------------------|
| สมรรถนะภายในตัวบุคคล | สมรรถนะในการจัดการ |
| ภาวะผู้นำ | วิเคราะห์ปัญหา |
| รู้เขารู้เรา | จัดการปัญหา |
| ความเครียด | จัดการองค์กร |
| สมรรถนะในการสื่อสาร | การตัดสินใจ |
| ทางวาจา | สมรรถนะส่วนบุคคล |
| การเขียน | ขอบเขตความสนใจ |
| แรงจูงใจส่วนตัว | |

สุชาติ สุสวัสดิ์ ณ อยุธยาและยุพา บัณฑิต(2545 :21-25) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ประเภทที่ต้องมีทั้งองค์การ (Core/Organizational Competency) สมรรถนะ ที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์การนั้น ๆ ซึ่งทุกคนในองค์การต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ (vision) และพันธกิจ (mission) ที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยม (values) ที่คนในองค์การมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2. ประเภทที่มีตามลักษณะงานหรือมีเฉพาะด้าน (Technical/Functional Competency) สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขั้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือคาดหวัง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงควมลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หนึ่ง ๆ

3. ประเภทที่ต้องมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร (Professional/Structural/Managerial Competency) สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหารซึ่ง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงควมคาดหวัง ความกว้างขวางและความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและความก้าวหน้าในองค์การ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

เจสซูป (Jessup, 1991 : 6-39) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะดังนี้

1. เน้นผลลัพธ์ โดยเฉพาะผลลัพธ์หลายผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละผลลัพธ์ต้องมีการแยกแยะและ

นำมาพิจารณา

2. ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ที่ได้ควรที่จะเจาะจงถึงจุดที่ชัดเจนโปร่งใส ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่ 3 ต้องเข้าใจว่าประเมินอะไรอยู่ และจะได้อะไรจากการประเมิน

3. การประเมินโดยแบ่งเป็นตอนจากโครงการเรียนรู้เฉพาะ

ลักษณะเหล่านี้เป็นการประเมินแบบเน้นสมรรถนะ ประเทศอังกฤษนำไปใช้ในการประเมินนโยบายชาติ

เดชา เตชะวัฒน์ไพศาล (2543 :17) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรหรือธุรกิจ นั่นคือเนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น ๆ (Job Role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

สำนักงาน ก.พ.(2546:143) ได้ศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหาร ปี พ.ศ.2545 พบว่า นักบริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความกล้าและทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ สมรรถนะหลักทางการบริหารที่นักบริหารพึงมี ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ดังนี้ คือ 1)การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2)การมีจิตมุ่งบริการ 3)การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4)การตัดสินใจ 5)การคิดเชิงกลยุทธ์ 6)ความเป็นผู้นำ 7)การปรับตัวและความยืดหยุ่น 8)ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร 9)การประสานสัมพันธ์ 10)การรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ 11)การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และ 12)การบริหารทรัพยากร

การประเมินสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ.(2550 : ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของการวัด/ประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (general mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกของตนเอง ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

แบบประเมินพฤติกรรมสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะประเมินโดยกำหนดสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมในการทำงานและให้คะแนนความถี่ของพฤติกรรมในการกำหนดระดับ (Likert Scale) ตามสมรรถนะที่กำหนด

การประเมินผล เป็นกระบวนการตีความ หรือตัดสินคุณค่าของสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ โดยสารสนเทศที่รวบรวมได้จากกระบวนการประเมินเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนภาพของสิ่งที่ถูกประเมิน

เป้าหมายของการประเมิน

การประเมินมีวัตถุประสงค์ เพื่อการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน สิ่งที่ต้องการประเมินมีหลายระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ทรัพยากร กิจกรรมโครงการ แผนงาน แผน หน่วยงาน สถาบัน/องค์กร และสังคมซึ่งเป็นระดับสูงสุด โดยมีเป้าหมายของการประเมิน คือ การพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ดังนั้นเป้าหมายสูงสุดของการประเมินจึงอยู่ที่การพัฒนาสังคม

มาตรฐานของการประเมิน

เกณฑ์การประเมินซึ่งพัฒนาโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษาโดยมีสตีฟพีบีม (Stufflebeam, 1981) เป็นประธานซึ่งคณะกรรมการได้แบ่งเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินออกเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการสารสนเทศ ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน การรวบรวมข้อมูล ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศ การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่าที่มีความชัดเจน รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน การเผยแพร่ผลการประเมินอย่างทั่วถึง รายงานการประเมินเสร็จทันเวลา การประเมินส่งผลกระทบให้มีการดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ต้องการประกันการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า ประกอบด้วย B1-B3 คือ วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) ต้องการประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน ประกอบด้วย การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอจุดเด่น จุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลรูป ข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การลงข้อมูลที่มีเหตุผลสนับสนุน การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

ความแตกต่างระหว่างการประเมินผล(Evaluation) และการประเมิน (Assessment)

การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการตีความ หรือตัดสินคุณค่าของสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ โดยสารสนเทศที่รวบรวมได้จากกระบวนการประเมินเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนภาพของสิ่งที่ถูกประเมิน เช่น การประเมินผู้เรียน โดยสารสนเทศนั้นไม่มีความหมายจนกว่าเราจะ

ประมวลเข้าด้วยกันเพื่อตัดสินสารสนเทศนั้น ว่าได้สะท้อนคุณค่าในตัวผู้เรียนที่เราได้ตั้งไว้หรือไม่ คือ นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เรามุ่งให้เขาเรียนหรือไม่ มากน้อยเพียงใดเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมิน (Assessment) เป็นกระบวนการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งที่เราต้องการประเมิน เช่น ในการประเมินผู้เรียน เราจะได้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวผู้เรียนว่าเขาทำอะไร เขาทำอะไรได้บ้าง โดยใช้วิธีการหลายอย่าง เช่น สังเกตผู้เรียนขณะเรียน ตรวจสอบว่าผู้เรียนทำชิ้นงานอะไรออกมาได้บ้าง หรือทดสอบความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อประเมินให้ได้ว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง การประเมินมีหลายลักษณะ อาจทำได้โดยการประเมินโดยผู้อื่น และการประเมินตนเอง

การประเมินตนเอง (Self Evaluation) เป็นวิธีการหนึ่งในการวัดบุคลิกภาพหรือวัดการปฏิบัติงานของตนเอง โดยผู้ที่ถูกวัดจะเป็นผู้ที่อธิบายหรือประเมินการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการทำเครื่องหมายลงในแบบประเมินที่ตรงกับการปฏิบัติหรือบุคลิกภาพของเขา หรือด้วยการจัดลำดับข้อความที่ตรงกับลักษณะนิสัย หรือลักษณะการปฏิบัติของตนเองหรือให้การเขียนรายงานที่แสดงวิธีการปฏิบัติงาน แสดงนิสัยประจำตัว ทักษะคติ ความสนใจ และค่านิยมต่าง ๆ ของตนเอง

การประเมินตนเองเป็นวิธีการที่สะดวก ประหยัดเวลาและทรัพยากรและที่สำคัญ คือ เป็นประโยชน์ต่อตนเองในการเพิ่มพูนและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะ

ในการศึกษาผลสำเร็จการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร จำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับชี้วัดเพื่อใช้บ่งบอกถึงมาตรฐานคุณภาพของการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งผู้ดำเนินงานจะต้องมีความรู้และความเข้าใจ เพื่อสามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปใช้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์นั่นเอง สำหรับการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการดำเนินงานทางการศึกษา จะกล่าวถึงความหมาย ประเภท วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้และประโยชน์ของการใช้ตัวบ่งชี้ต่าง ๆ รวมถึงตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้พอสังเขปดังต่อไปนี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

มีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (Indicators) ไว้ต่างๆ กันดังนี้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างหรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

สมเกียรติ ทานอก (2539 :12) ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่าหมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพหรือสภาวะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ในเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลหรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็น สภาพที่ต้องการศึกษาหรืออธิบาย ซึ่งสารสนเทศที่ได้นี้อาจอธิบายในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541 :14) ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยการนำตัวแปร หรือข้อเท็จจริงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้

เอมอร จังศิริพรภรณ์ (2541:5) ให้ความหมายตัว บ่งชี้หมายถึง สารสนเทศ หรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบหรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้ภาวะและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2549 :25) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เรานสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

ดังนั้นจากการให้ความหมายของตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายของตัวบ่งชี้ได้ว่าตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่เป็นตัวประกอบ ตัวแปร ที่สังเกตค่าได้ โดยบ่งบอกสถานภาพ สภาวะ หรือสะท้อนผลการดำเนินงาน

ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541:15-16) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้มีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อยแต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน

2. ตัวบ่งชี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวบ่งชี้เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษา แต่

ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียวเพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน

3. ตัวบ่งชี้จะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการสร้างตัวบ่งชี้จะต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน

4. ตัวบ่งชี้จะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวบ่งชี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

สมเกียรติ ทานอก (2539 :12-13) และ โชคชัย สิริพนมณี (2540 :11-12) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ไว้ 3 ประการ คือ

1. ต้องกำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณ มิใช่ข้อความบรรยายเท่านั้นและในการตีความค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จึงจะบอกได้ว่า ค่าตัวเลขนั้นสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานเพียงใด

2. ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวบ่งชี้มีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ

2.1 เงื่อนไขของเวลา ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปร หรือข้อมูลว่าจัดเก็บในช่วงใด ตัวบ่งชี้อาจมีค่า 1 สัปดาห์, 2 สัปดาห์, 5 เดือน, 1 ปี หรือช่วง 5 ปี ก็ได้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำข้อมูลมาใช้และการตีค่า

2.2 เงื่อนไขของสถานที่ ตัวบ่งชี้จะบอกความหมายเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบหรือหน่วยงานที่ต้องการตรวจสอบ เช่น ตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล, ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือ ผลลัพธ์ เป็นต้น

คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539 อ้างถึงใน โชคชัย สิริพนมณี 2540 :12) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีไว้คือ

1. มีความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวบ่งชี้ ยกตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (labor productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงาน ประเภทผลิตและประเภทบริการ จะทำให้ขาดความเป็นกลาง เพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใ้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัย แต่ขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม

3. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ได้ ควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัด หากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่า 50 หรือ 120 นั้นจะตีความได้อย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) การศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้นๆ คืออะไร ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. ความถูกต้องในการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Development Validity) การพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การนำเอาตัวแปรหลายๆ ตัวมารวมกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกัน ความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

จากการศึกษาลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี จะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสภาวะหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัด สามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี

ประเภทของตัวบ่งชี้

การแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งมีความแตกต่างกัน บางเกณฑ์อาศัยวิธีการนำไปใช้ บางเกณฑ์อาศัยแนวคิดในการสร้าง ดังนั้น ตัวบ่งชี้จึงมีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541 :15-16) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ตามลักษณะของตัวแปรที่นำมาใช้เป็นตัวกำหนด โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน (Representative Indicator)

ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ได้มาจากการเลือกตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมาเป็นตัวแทน เพื่อช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา หรือสภาวะที่ต้องการศึกษา ในการเลือกตัวแปรเพื่อนำมาใช้ต้องให้ความระมัดระวังพอสมควร ตัวบ่งชี้ที่ขาดเหตุผลอ้างอิง อาจไม่เป็นตัวบ่งชี้ที่ตัก

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicator)

ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ ได้มาจากการจำแนกตัวแปรแต่ละตัว แล้วกำหนดความหมายของตัวแปรทุก ๆ ตัวเพื่ออธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะเป็นอิสระจากกัน ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่อาศัยความหมายของแต่ละตัวแปรจึงไม่เหมาะสมในการนำมาอธิบายระบบการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator)

ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ ได้มาจากการรวมตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกันและมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วจึงคำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมออกมานำตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นตัวบ่งชี้รวม จะช่วยอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว

นอกจากนี้ ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541:16) ได้แบ่งตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์เชิงระบบ (System Analysis Theory) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการศึกษา เช่น อาคารสถานที่ อัตรากำลังคน และงบประมาณ

2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินงานหรือการใช้กระบวนการของสถาบันหรือองค์กร

3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลผลิตของการศึกษา ใน 2 ความหมาย คือ ผลผลิตหมายถึง ความรู้และทักษะและอีกความหมายหนึ่ง คือผลผลิตหมายถึง ความพึงพอใจในระบบการศึกษา

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตามที่ จอห์นสโตน (Johnstone ,1981) กล่าวไว้ นั้น ตัวบ่งชี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ซึ่งมักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น

2. ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการกำกับและประเมินระบบการศึกษานั้น เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้ตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษานั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือพึงประสงค์หรือไม่ มีจุดดีจุดด้อย ด้านใดอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่รวมสามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่างๆ ตามต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียว หรือตัวแปรย่อยแต่ละตัวซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น

4. ด้านการจัดลำดับและ/หรือการจัดประเภทระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ซึ่งช่วยทำให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความตรงและความเที่ยง ทำให้ประเทศมีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือน หรือแตกต่างกันในการศึกษา ใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัด ภายในประเทศ หรือระหว่างประเทศได้ ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือใช้ ตัวแปรแต่ละชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้างตัวบ่งชี้ที่รวมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้

5. ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกันคุณภาพการศึกษาต้องอาศัย ตัวบ่งชี้เป็นตัวที่กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการศึกษา

แนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดคุณภาพการปฏิบัติงาน แนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรจากสมรรถนะ 3 ด้าน คือความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเพื่อนำไปสู่การวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ คือผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรเกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยเป็นเป้าหมายที่จะบรรลุได้ด้วยกลไกการปฏิบัติงานตามที่บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมาย ตามบทบาทภาระหน้าที่ ของแต่ละบุคคลตามที่กำหนดไว้ในคำบรรยายงาน (Job description) เพื่อบรรลุเป้าหมายตามบทบาทภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์การทำงานขององค์กรต่อไป

ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของบุคลากร จะต้องมีการกำหนดสมรรถนะสำคัญหรือลักษณะที่พึงประสงค์ ในการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เป็นกรอบในการดำเนินงาน และจากลักษณะที่พึงประสงค์เหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาตัวบ่งชี้ (indicator) สำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานของบุคลากรและผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรต่อไป

การพัฒนาตัวบ่งชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่งบอกคุณภาพของบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตาม ส่งเสริมพัฒนา และประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้และสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ผ่องกาย 2549 : 84-86) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ เข้าใจ หลักการ/ทฤษฎี/แนวคิด/ข้อเท็จจริง สามารถคิดวิเคราะห์ขั้นสูง และนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สมรรถนะด้านนี้จึงเป็น ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องรู้หรือเข้าใจเพื่อใช้แก้ปัญหาต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำหรือปฏิบัติการด้วยความ คล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นทักษะการปฏิบัติต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็น ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกมา เพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะ และประสานสัมพันธ์กับบริบทและผู้เกี่ยวข้อง จนบรรลุผลเป็น ความสำเร็จของงาน

สมรรถนะทั้งด้าน 3 นี้ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันใน การปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตาม ความประสงค์ หากมีการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่สำคัญได้อย่างครอบคลุม จะสามารถสร้าง ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานที่กำหนด สามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพใน การปฏิบัติงานและการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการ พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพให้มีทิศทางสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักการ หรือแผนงานขององค์กร

2. ศึกษาคำบรรยายงาน (Job description) และวิเคราะห์งาน (Job analysis) เพื่อให้ ทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน รวมทั้งความรู้ ทักษะ คุณสมบัติที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน

3. กำหนดมาตรฐานของคุณภาพในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ร่วมกัน จากวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะช่วยในการพัฒนามาตรฐานซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณภาพที่พึงประสงค์อันเป็นที่พึงพอใจขององค์กรทางวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง

4. ระบุสมรรถนะหลัก (Core-Competency) อันเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Characteristics) ที่จำเป็นต่อความพึงพอใจ และความสำเร็จของการ

ปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง จากนั้นจึงนำสมรรถนะหลักแต่ละด้านมากำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และนิยามเชิงปฏิบัติการ

5. ระบุสมรรถนะย่อย (Sub-Competency) ของแต่ละสมรรถนะหลัก พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำมาใช้สร้างตัวชี้วัด
6. ร่างตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะย่อย นำร่างตัวชี้วัดมาพิจารณาความซ้ำซ้อน ความร่วม และความต่าง แล้วจัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. ตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัด เป็นการทบทวนและตรวจสอบในเชิงทฤษฎีหรือตรรกะ ว่าตัวชี้วัดเหล่านั้นสามารถใช้บ่งชี้ได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำเพียงพอเพื่อปรับปรุงแก้ไขตัวชี้วัดในเบื้องต้น
8. นำตัวชี้วัดและเครื่องมือไปทดสอบภาคสนาม โดยพิจารณาถึงความครอบคลุมน้ำหนัก ความสำคัญ ความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้
9. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด โดยการแปลงตัวชี้วัดให้เป็นข้อคำถามแล้ว จัดระบบข้อคำถามเป็นเครื่องมือและนำเครื่องมือไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
10. ประเมินผลคุณภาพของตัวชี้วัด คัดเลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข
11. จัดระบบตัวบ่งชี้ และจัดทำคู่มือการใช้ ครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล
12. นำตัวชี้วัดและเครื่องมือไปใช้งานจริงตามรายละเอียดของวิธีการใช้ที่ระบุไว้ในคู่มือ
13. รายงานผลคุณภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับภาพรวมและผลการปฏิบัติงานในระดับรายบุคคลสารสนเทศที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับ ต่อการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สมรรถนะและตัวชี้วัดคุณภาพ
14. นำรายงานผลการวิเคราะห์จุดเด่น/จุดด้อย ของการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์สำหรับพัฒนาบุคลากรและองค์กร

จากแนวทางดังกล่าวข้างต้นองค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ สามารถพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงานของตนและนำสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยนำขั้นตอนการพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประยุกต์ใช้ได้

จากแนวทางนี้เองผู้วิจัยสามารถนำหลักการพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์โดยการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานรายบุคคล จะศึกษาจากสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดย

ท้องถิ่นทำให้พื้นที่การเพาะปลูกน้อยลง กอปรกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในด้านเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ประชาชนเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย รับจ้าง รับราชการ เป็นต้น

สภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมบนพื้นฐานของความเป็นไทย มีแนวทางในการประกอบอาชีพที่สุจริต ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

พันธกิจ

1. จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
2. พัฒนาการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายพร้อมทั้งป้องกันปราชัยเสพติด
4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ พร้อมทั้งสืบค้นภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาสากล
5. ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล
6. ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
7. พัฒนาระบบเทคโนโลยีภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมทันสมัยในการเรียนการสอนและ
การทำกิจกรรม

เป้าประสงค์ นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. เป็นผู้มีความดี คุณธรรม กตัญญู ซื่อสัตย์ มีสัมมาคารวะ มีความเป็นไทย
2. เป็นผู้ที่รักการออกกำลังกาย มีสุขภาพจิตดี ร่างแข็งแรง มีความสามารถดูแลสุขภาพ
อนามัยเบื้องต้นของตนเอง
3. เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ
4. เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเอง และผู้ตามที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออกในทางที่
ถูกต้อง
5. เป็นผู้เคารพในเหตุผล อดทน และมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบมีแนวทางในการ
ประกอบสัมมาอาชีพ

นโยบายโรงเรียนสวนอนันต์ ปีการศึกษา 2547-2550

1. ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา โดยการจัดการศึกษารองรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544

ความรู้ คือความรู้และความเข้าใจในกระบวนการของการปฏิบัติงานทั้งหมดที่จำเป็นต้องนำไปใช้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

ทักษะ คือความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภาระงานของบุคลากร

คุณลักษณะ คือลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกมาสนับสนุนความรู้ ทักษะ และประสานสัมพันธ์กับบริบท และผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุเป็นผลสำเร็จของงาน

จากการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้นจึงนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

โรงเรียนสวนอนันต์

โรงเรียนสวนอนันต์ตั้งอยู่เลขที่ 65 ซอยอิสรภาพ 39 ถนนอิสรภาพ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 0-2411-072 , 0-2412-0771 โทรสาร 0-2412-7083 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 2 ไร่ 3 งาน ประกอบด้วยอาคารเรียนจำนวน 3 หลัง เป็นอาคารคอนกรีตขนาด 5 ชั้น 2 หลัง ขนาด 7 ชั้น 1 หลัง ห้องสมุด 1 ห้อง ห้องพยาบาล 1 ห้อง ห้องโสต-ทัศนศึกษา 1 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ 2 ห้อง โรงอาหาร 2 โรง อยู่ชั้นล่างใต้อาคาร

โรงเรียนเปิดให้บริการในช่วงชั้นที่ 3 -4 ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ปีการศึกษา 2550 มีนักเรียนทั้งหมด 1,083 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 มีชั้นละ 8 ห้องเรียน มัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 มีชั้นละ 3 ห้องเรียนและมัธยมศึกษาปีที่ 6 มี 3 ห้องเรียน

ข้าราชการครูมีจำนวน 47 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 34 คน และเพศชายจำนวน 13 คน ครูจ้างสอนจำนวน 8 คน เพศหญิง 5 คน เพศชาย 3 คน วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 40 คน ปริญญาโทจำนวน 7 คน อายุเฉลี่ยของครูประมาณ 51 ปี ประสบการณ์ทำงานของครูโดยเฉลี่ย 24 ปี มีลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานขับรถ 2 คน นักการภารโรง 3 คน และยามรักษาความปลอดภัย 3 คน

ลักษณะชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ในเขตบางกอกน้อย มีพื้นที่รวม 11,944 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองเป็น 5 แขวง คือ แขวงศิริราช แขวงบ้านช่างหล่อ แขวงบางขุนนนท์ แขวงบางขุนศรี และแขวงอรุณอมรินทร์ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลอง 30 คลอง คลองที่สำคัญได้แก่ คลองบางกอกน้อย คลองชักพระและคลองมอญ มีถนนสำคัญ 7 สาย ได้แก่ ถนนจรัญสนิทวงศ์ ถนนอิสรภาพ ถนนพรานนก ถนนบางกอกน้อย-ตลิ่งชัน ถนนอรุณอมรินทร์และถนนบรมราชชนนี การประกอบอาชีพแต่เดิมส่วนใหญ่มีอาชีพเพาะปลูก ทำสวนผลไม้ เพาะพันธุ์ไม้ชาย แต่ความเจริญของ

2. จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นทักษะการอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์

3. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และดำรงตนอยู่บนฐานของความเป็นไทย

4. ปลูกฝังให้นักเรียนมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย

5. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมด้านการเรียนการสอน

6. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ด้านวิชาชีพ วิชาการ ดนตรี ศิลปะ และการกีฬาตามศักยภาพของผู้เรียน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนก้าวทันเทคโนโลยี นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการดำรงตนในชีวิตประจำวัน

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนที่ด้อยโอกาส พิกัด หรือมีความสามารถพิเศษ

9. อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาสากล รวมทั้งหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ

10. พัฒนาอาคาร สถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการ

11. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขต่าง ๆ

12. พัฒนาคูณการ และระบบการศึกษา เพื่อเข้าสู่การประกันคุณภาพ

13. จัดการบริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระบบโครงสร้างบริหาร

โรงเรียนได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน โดยแบ่งสายงานบริหาร เป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารวิชาการ, กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ, กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป ระบบการบริหารเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนสวนอนันต์ สมาคมศิษย์เก่าสวนอนันต์ มูลนิธิเพื่อการศึกษา พร้อมวุฒิสถิต ดิสกุล โรงเรียนมีภาระหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียน รวมทั้งสนองนโยบายสิทธิและโอกาสอย่างเสมอภาคทางการศึกษา โดยจัดเรียนร่วมระหว่างเด็กพิการประเภทมีความบกพร่องในการเรียนรู้กับเด็กปกติ รวมทั้งการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ในภาพรวมโรงเรียนสวนอนันต์ มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ทั้งเด็กปกติและเด็กด้อยโอกาส โดยโรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครูมีวุฒิการศึกษา วิชาเอก โท เหมาะสมต่อการ

จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน ภาพรวมอัตรากำลังครูมีความเพียงพอ แต่ยังคงขาดแคลนในบางสาขาวิชา เช่น คอมพิวเตอร์ , ภาษาไทย จากโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และการลดอัตรากำลังภาครัฐ ส่งผลให้มีนโยบายปรับแผนการจัดชั้นเรียน จึงทำให้โรงเรียนสวนอนันต์ รับนักเรียนได้น้อยลง ในปีการศึกษา 2550 มีนักเรียนทั้งหมด 1,083 คน ในภาพรวมนักเรียนมีการพัฒนาทางวิชาการที่ดีขึ้น โดยโรงเรียนได้เน้นเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น ปัญหาพฤติกรรมเบี่ยงเบนลดลง อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภูมิคุ้มกันและสร้างเสริมทักษะชีวิต เช่น มีการส่งเสริมกีฬาประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะกีฬาบวชสากลสมัครเล่นสามารถสร้างชื่อเสียงเป็นเกียรติประวัติแก่โรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนสามารถระดมความร่วมมือจากผู้ปกครองเครือข่ายได้เป็นอย่างดี โรงเรียนได้รับเงินงบประมาณจากการจัดสรร คือ เงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน และเงินอุดหนุนนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและการระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองนักเรียนซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นด้วย (รายงานการประเมินตนเอง 2550 :1-6)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานไว้ในหลายลักษณะมีทั้งการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร การศึกษาความต้องการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การประเมินสมรรถนะของบุคลากร การศึกษาสมรรถนะอันเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ในองค์กร ตลอดจนการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรที่นำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร ดังต่อไปนี้

อุเทน บัวทิม (2549) ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของโรงเรียนสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือในการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสื่อสาร ในเรื่องสมรรถนะองค์การ 5 ด้านดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านการเงินงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งวิธีการและการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสื่อสาร จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นข้าราชการทหารเรือชั้นสัญญาบัตรในสังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหาร

ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของโรงเรียนสื่อสาร ในการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง แยกพิจารณาเป็น 5 ด้านดังนี้ ด้านโครงสร้างมีความเหมาะสมกับนโยบายระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างดี แต่บางโครงสร้างในมาตรฐานองค์ประกอบยังไม่

สอดคล้องกับมาตรฐานนั้น ๆ กล่าวคือ ต้องปรับปรุงให้บุคลากรที่รับผิดชอบของค์ประกอบนั้นต้องเหมาะสมกับงานประจำมากที่สุด ด้านบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างถ่องแท้และชัดเจน ส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้แต่การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 นั้น บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความสนใจ ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน สามารถรองรับเฉพาะขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนเท่านั้น การพัฒนาทักษะวิชาชีพต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานจริง ด้านการเงินและงบประมาณโรงเรียนสื่อสารไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาต้องใช้งบบริหารปกติของโรงเรียนมาดำเนินการ ด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนสื่อสาร มีความพร้อมและเอื้ออำนวยกับการเรียนการสอนของนักเรียนจำและนักเรียนหลักสูตรต่าง ๆ อย่างดียิ่ง

ชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548) ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 33 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" เรียงจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนหนองคาย มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารใน 3 อันดับแรก คือ หลักการบริหาร คุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำหรือมีความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบ ที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการและรูปแบบในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2549) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

วิสัยทัศน์ร่วมของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยภายใต้แนวทางการกำหนดระดับของสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน(ก.พ.) เพื่อหาช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap)

2. แผนที่เส้นทางการพัฒนาบุคคล โดยเสนอในภาพรวมของแต่ละกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประธานหลักสูตรมีหัวข้อหรือเส้นทางการพัฒนามากที่สุดคือหัวข้อการบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้ากลุ่มวิชา/กลุ่มงานในหลักสูตรคือหัวข้อคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรคือหัวข้อความร่วมมือร่วมใจ กลุ่มหัวหน้าฝ่ายคือหัวข้อการบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้างานในฝ่ายคือหัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ กลุ่มอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายคือหัวข้อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายคือหัวข้อการบริการที่ดี

3. ผลสรุปความคิดเห็นและแนวโน้มต่อการใช้รูปแบบการประเมินผลสมรรถนะ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.44 เห็นด้วยว่าวิทยาลัยควรที่จะนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะนี้มาพัฒนาเพิ่มเติมก่อนที่จะนำไปใช้ต่อไปในบางหัวข้อ

ชมพูนุช นิยมแย้ม (2549) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรคนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรคนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านทักษะการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมจริยธรรมและเพื่อเปรียบเทียบทรรคนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งข้าราชการ โดยประชากรในการวิจัยคือข้าราชการระดับ 3-7 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 263 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์เรียงลำดับจากมากมาน้อยคือด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านวิชาการ ตามลำดับ คุณลักษณะด้านคุณธรรมได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ด้านบุคลิกภาพ คือ ความรับผิดชอบ ตัดสินใจรวดเร็วทันเหตุการณ์ มีความอดทน อดกลั้น กระตือรือร้นและมีไหวพริบในการทำงาน ด้านทักษะการบริหารได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแก้ปัญหาได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ให้เกียรติผู้ร่วมงาน และด้านวิชาการคือ มีความรู้ระบบงาน การบริหารงานบุคคล มีจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และรู้ด้านการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์องค์การ

เขาวณีย์ เสมมา (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของรัฐระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำตัวบ่งชี้ที่ได้มาสำรวจสมรรถนะของผู้บริหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 406 โรงเรียน โดยใช้ แบบสอบถามทั้งสิ้น 812 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติบรรยาย ด้วยโปรแกรม SPSS โดยได้ข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 58 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นตัวบ่งชี้ด้านความรู้ 29 ด้าน ทักษะ 16 และด้านบุคลิกลักษณะ 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำคัญสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{x} \geq 3.00$) โดยค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 4.12 – 4.87 และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00 และผลสำรวจ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะและตัวบ่งชี้ พบว่าผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการ บริหารงานบุคคลและทีมงานและมีค่าเฉลี่ยผลการสำรวจสูงสุด ในส่วนของสมรรถนะด้านความรู้ที่มี ค่าเฉลี่ยผลสำรวจต่ำสุด คือ การมีความรู้ในเรื่องการนิเทศ สมรรถนะด้านทักษะที่ผู้บริหารระดับ มัธยมศึกษามีผลการสำรวจในระดับสูงสุดคือ การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ส่วนสมรรถนะด้านทักษะที่ผลการสำรวจต่ำสุด คือ ทักษะการสั่งการ/การมอบหมายงาน สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ ที่ผู้บริหารระดับมัศึกษามีผลการสำรวจในระดับสูงสุด คือ ความเป็น ประชาธิปไตย ส่วนสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะที่มีผลการสำรวจต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการดำเนินงาน

วันเพ็ญ ผ่องกาย(2549)ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรใน เขตพื้นที่การศึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1.กลุ่มตัวอย่าง สำหรับสำหรับพัฒนาและปรับปรุงตัวบ่งชี้ในการทดสอบภาคสนาม 2.กลุ่มตัวอย่างสำหรับการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3. กลุ่มตัวอย่างสำหรับทดลองวัดผลการปฏิบัติงานและ 4. กลุ่ม ตัวอย่างสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา การเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามความเหมาะสม เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ชุด สำหรับผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประเมินตนเอง สำหรับบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาประเมินตนเองและประเมินเพื่อนร่วมงาน และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประเมินบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 84 ตัวบ่งชี้ โดยแยกเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้กระบวนการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ผลสำเร็จการปฏิบัติงาน โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 83.33 – 100 % และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมในเนื้อหา (จากการให้คะแนน 1-5 คะแนน ตาม Likert scale) ระหว่าง 4.08 – 5 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ระหว่าง 3.84 – 4.91 คะแนน โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาและวิธีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐาน ตัวบ่งชี้กระบวนการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนงานและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จการปฏิบัติงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มินโอบาย แผนงานและรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนให้สถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

2. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านกระบวนการและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ เขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ควรนำตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานและเครื่องมือวิจัย (แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา) ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาของตนโดยปฏิบัติตามคำชี้แจงในคู่มือซึ่งแนะนำวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และแปลผลไว้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขตพื้นที่การศึกษาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยพัฒนาเครื่องมือและนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมาใช้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ในบทนี้กำหนดประเด็นที่จะนำเสนอ 4 เรื่อง คือ

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 47 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตอบ

ตอนที่ 3 ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานดังนี้

1. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยร่างตัวบ่งชี้เครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามภารกิจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบนิยามปฏิบัติการและตารางโครงสร้างเนื้อหาที่กำหนดแล้วนำเสนออาจารย์ที่

ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากนั้นนำตารางโครงสร้างและเอกสารแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก.) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง ความสอดคล้องและความครอบคลุมในเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

1.1 ขั้นตอนในการกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะขึ้นภายใต้กรอบประเด็นย่อยของสมรรถนะแต่ละด้าน(ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ) เพื่อให้ตรงตามนิยามปฏิบัติกร โดยตัวบ่งชี้ย่อยจะใช้สำหรับบ่งบอกสมรรถนะที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นครั้งแรกมีจำนวน 40 ตัวบ่งชี้ แยกเป็นสมรรถนะด้านความรู้ 10 ข้อ ทักษะ 15 ข้อ คุณลักษณะ 15 ข้อ จัดพิมพ์ตัวบ่งชี้เป็นหมวดหมู่ เรียงเรียงข้อตามลำดับความสำคัญและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วแก้ไขปรับปรุงก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจต่อไป

1.2 การประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำโดยผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้คัดเลือกไว้ ด้วยการให้โทรศัพท์และเดินทางด้วยตนเอง จากนั้นจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยเดินทางไปพบด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ตามความเหมาะสม โดยมีการนัดหมายและติดตามรับคืน

1.3 วัตถุประสงค์ของการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้สมรรถนะ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ โดยพิจารณาความตรงและความครบถ้วนของเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อนำผลการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญไปวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามต่อไป.

1.4 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสวนอนันต์ โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

1. มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นผู้บริหารในสถาบันการศึกษาที่ดูแลด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก ก.)

1.5 ลักษณะของแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงในเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามลักษณะของตัวบ่งชี้ คือ

1. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ
2. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ
3. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ

รวมตัวบ่งชี้ทั้งหมด 40 ข้อ (ตัวอย่างแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ก.)

1.6 คำแนะนำในการตอบ ข้อคำถามจากตัวบ่งชี้สมรรถนะ 3 ด้านดังกล่าวมาข้างต้น จะประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ย่อยในสมรรถนะแต่ละด้าน โดยแต่ละตัวบ่งชี้ย่อยจะกำหนดการให้คะแนนออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสอดคล้องเหมาะสมของเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่ละด้านจะแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายของการให้คะแนนดังต่อไปนี้คือ

- 1) ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสมในเนื้อหาของตัวบ่งชี้

| | |
|-----------------|---|
| คะแนน 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 4 หมายถึง | เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
- 2) ด้านความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

| | |
|-----------------|--|
| คะแนน 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
|-----------------|--|

| | |
|-----------------|---|
| คะแนน 4 หมายถึง | เห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |
| คะแนน 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน |

1.7 การปรับปรุงตัวบ่งชี้หลังจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้สมรรถนะจำนวน 5 ท่าน และได้ข้อมูลกลับมาครบแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบและให้คะแนนตัวบ่งชี้แต่ละรายการโดยดำเนินการตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้ คือ

1. หาความเหมาะสมในเนื้อหาและความเป็นไปได้ในการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามโดยคัดเลือกข้อที่ได้ค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ทั้งสองด้าน

2. หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยวิธีการหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ได้ค่า IOC $\geq 80\%$ ไว้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป คือผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 เห็นพ้องกันว่าตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะที่มุ่งวัด ค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่คัดเลือกไว้อยู่ในช่วงพิสัยระหว่างร้อยละ 80 ถึง 100

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

เครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เกิดจากการนำตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พัฒนาขึ้น มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (รายละเอียดเครื่องมือแสดงไว้ในภาคผนวก ค) โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแยกออกเป็น 3 ด้านตามลักษณะตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา 3) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีลักษณะตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| | รายละเอียดของแบบสอบถาม | ลักษณะแบบสอบถาม |
|----------|---|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารและบุคลากร สถานศึกษา (เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ฯลฯ) | แบบเติมคำและ แบบตรวจสอบรายการ |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสามด้าน ของบุคลากรในสถานศึกษา | มีลักษณะเป็นมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ (กำหนดคะแนนจาก 0-4) |
| ตอนที่ 3 | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | แบบปลายเปิดให้เขียนตอบ |

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบให้เติมคำ และแบบสำรวจรายการให้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบ โดยมีลักษณะแบบปลายเปิดให้เขียนตอบ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานตามการรับรู้ โดยมีความหมายในการตอบแต่ละช่องดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาพเป็นจริงมาก

คะแนน 2 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาพเป็นปานกลาง

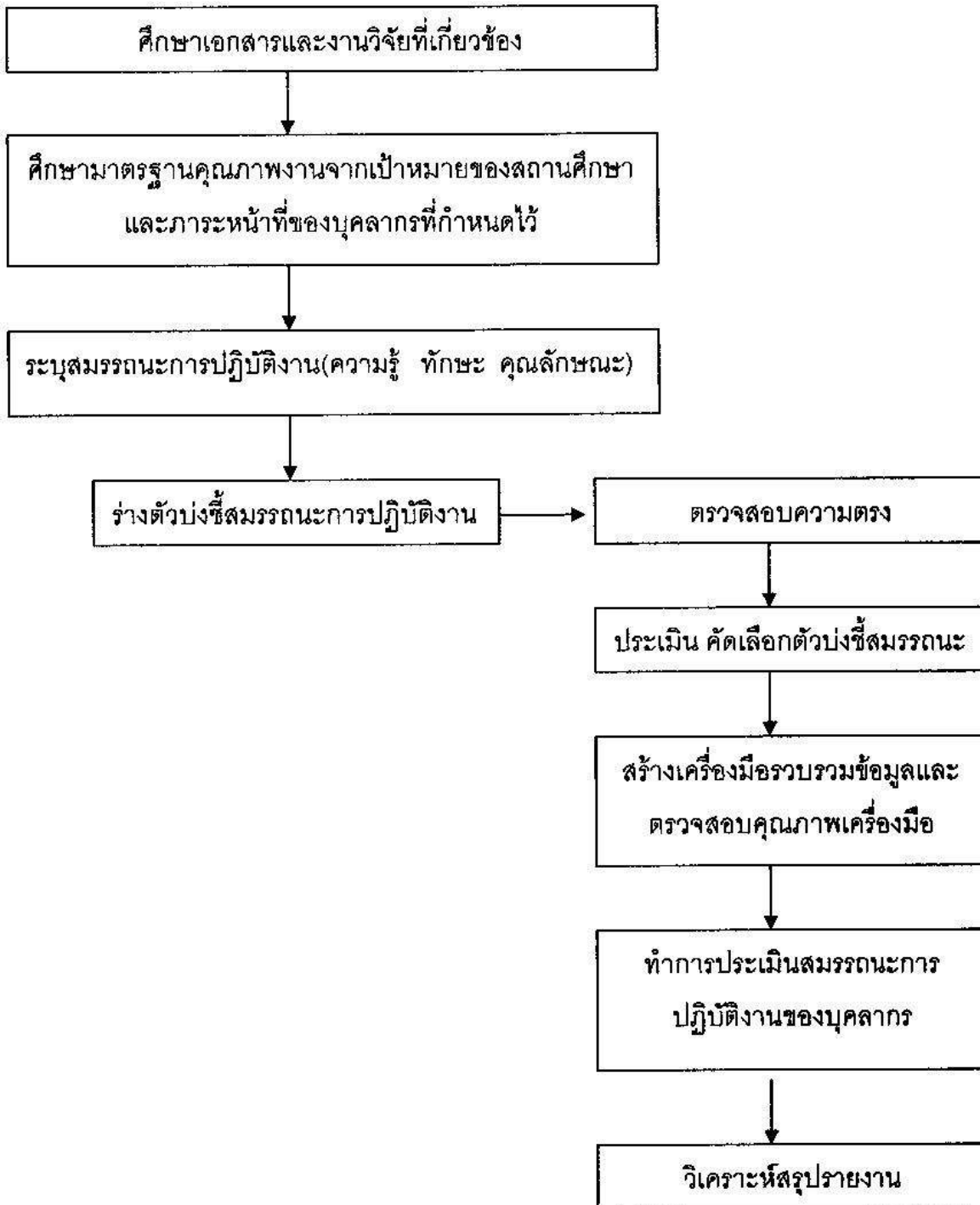
คะแนน 1 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาพเป็นจริงน้อย

คะแนน 0 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาพเป็นจริงน้อยที่สุด/ไม่มีเลย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนสวนอนันต์จำนวน 30 คน การหาความเที่ยงของเครื่องมือใช้สูตร สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของคอห์นบาค โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือค่าความเที่ยงแต่ละด้านที่ได้ ต้องไม่น้อยกว่า .50 จึงจะนำไปใช้จริง (Nunally, 1987)

จากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบแล้วไปปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ต่อไป

แผนภูมิที่ 1 : ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร



ที่มา : ดัดแปลงจาก วันเพ็ญ ฝ่องกาย (2549 : 104)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนสวนอนันต์ จำนวน 47 คน และเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินตนเอง จำนวน 1 ฉบับ ส่วนรองผู้อำนวยการและครูให้ประเมินตนเองและประเมินเพื่อนร่วมงาน 1 คน (ประเมินคนละ 2 ฉบับ) และเก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และฐานนิยม แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับ วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (กานดา พูนลาภทวี 2539 :45)

| | |
|-----------|--|
| 3.50-4.00 | สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด |
| 2.50-3.49 | สมรรถนะการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง |
| 1.50-2.49 | สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง |
| 0.50-1.49 | มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 0.00-0.49 | ไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน |

3. ข้อมูลตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์สรุปเนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

| | | |
|----------|-----|----------------------|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| μ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| σ | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ดำเนินการ ดังนี้

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานซึ่ง ก่อนการลงมือวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและจัดสร้าง File ข้อมูลให้พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ดังนี้

1. การดำเนินงานบรรณาธิการกิจ (Editing) โดยตรวจสอบทุกรายการในแบบสอบถาม เพื่อดูความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลทุกรายการ ถ้าพบว่ามีข้อบกพร่อง ผู้วิจัยจะติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามจนครบก่อน

2. การสร้างแฟ้มข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการลงรหัสและ Key ข้อมูลจนครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อยทั้งหมด

เมื่อได้แฟ้มข้อมูลสำหรับวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS For Windows โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของบุคลากร (ตอนที่ 1) วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย

2. สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 3 ด้าน (ตอนที่2) ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามดังนี้

| | |
|--|---------------|
| รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด | ให้ค่าคะแนน 4 |
| รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก | ให้ค่าคะแนน 3 |
| รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง | ให้ค่าคะแนน 2 |
| รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย | ให้ค่าคะแนน 1 |
| รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด | ให้ค่าคะแนน 0 |

จากการให้คะแนนของผู้ตอบในแบบสอบถามทั้ง 3 ด้านนี้ แล้วจึงนำผลรวมมาวิเคราะห์ โดยมีข้อตกลงในการวิเคราะห์ข้อมูลว่า คะแนนรายการประเมินที่ได้มาจากตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีค่าน้ำหนักเท่ากันทั้ง 3 มิติ (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ) เพื่อสามารถนำมารวมกันและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยได้ โดยการวิเคราะห์ จะวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวมจาก 3 มิติเป็นค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานในภาพของสถานศึกษา โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงคะแนน (กานดา พูนลาภทวี 2539 : 45) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามช่วงคะแนนเฉลี่ย

| ช่วงคะแนนเฉลี่ย | ความหมายของช่วงคะแนน |
|-----------------|--|
| 3.50-4.00 | บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด |
| 2.50-3.49 | บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีสมรรถนะการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง |
| 1.50-2.49 | บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง |
| 0.50-1.49 | บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 0.00-0.49 | บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน |

จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยที่ตรวจได้จากการประเมินมาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อสรุปเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของโรงเรียนสวนอนันต์ ต่อไป

3. วิเคราะห์สรุปข้อมูลตอนที่ 3 โดยการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์สรุปเนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากร่างตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 40 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะ 15 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะ 15 ตัวบ่งชี้ (ภาคผนวก ก) ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรง ความสอดคล้องและความครอบคลุมในเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่าแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในด้านความเหมาะสมด้านเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 3.00 โดยค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 3.20- 4.80 และด้านความเป็นไปได้ในการใช้อยู่ระหว่าง 3.20-4.60 และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 60% ถึง 100% โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า $IOC \geq 80\%$ ไว้

ผลการตรวจสอบและการพิจารณาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้ตัวบ่งชี้ไว้ทั้งสิ้น 38 ข้อ จากเดิม 40 ข้อ โดยประกอบด้วยตัวบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ความรู้ 10 ข้อ ทักษะ 13 ข้อ คุณลักษณะ 15 ข้อ) ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ได้ทั้งหมดนี้ผู้วิจัยได้นำไปใช้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานต่อไป รายละเอียดตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ตารางสรุปจำนวนตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ

| ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ | สมรรถนะรายบุคคล | | |
|---|-----------------|-------|-----------|
| | ความรู้ | ทักษะ | คุณลักษณะ |
| จำนวนตัวบ่งชี้แต่ละด้าน | | | |
| 1. ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรวม 40 ข้อ | 10 | 15 | 15 |
| 2. ใช้สร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน รวม 38 ข้อ | 10 | 13 | 15 |

ผลการตรวจสอบและการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้จำนวน 38 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะ 13 ตัวบ่งชี้ และด้านคุณลักษณะ 15 ตัวบ่งชี้

จากการวิเคราะห์ อภิปรายและสรุปผลแล้วปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 38 ตัวบ่งชี้ มีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด แต่เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้ตั้งข้อสังเกตว่าข้อคำถามบางข้อใช้ข้อความที่ยังไม่กระชับรัดกุมเพียงพอ ผู้วิจัยจึงปรับข้อความให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ให้ข้อความครอบคลุมตามนิยามสูญเสียไป จากผลการพิจารณาจึงได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจำนวน 38 ตัวบ่งชี้โดยมีกรอบตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กรอบตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

| มิติสำหรับประเมิน | ตัวบ่งชี้หลัก | ตัวบ่งชี้อย่อย | จำนวนตัวบ่งชี้ |
|--|---------------|--|----------------|
| สมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Competency: Input Indicators) | 1. ความรู้ | 1. การบริหารจัดการด้านการศึกษา | 1 |
| | | 2. การบริหารงานวิชาการ | 1 |
| | | 3. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา | 1 |
| | | 4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ | 1 |
| | | 5. การประเมินผลการดำเนินงานจัดการศึกษา | 1 |
| | | 6. การบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา | 1 |
| | | 7. การบริหารงานบุคคลและการประสานงาน | 1 |
| | | 8. การประสานความร่วมมือด้านบุคคลและทรัพยากร | 1 |
| | | 9. ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 1 |
| | | 10. ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา | 1 |
| | | รวม | 10 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| มิติสำหรับ ประเมิน | ตัวบ่งชี้หลัก | ตัวบ่งชี้ย่อย | จำนวน ตัวบ่งชี้ |
|-----------------------|----------------------------|---|--------------------|
| | 2. ทักษะ | 1. การวางแผนและบริหารงาน | 2 |
| | | 2. การวิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล | 1 |
| | | 3. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา | 2 |
| | | 4. การนิเทศ ติดตาม กำกับงาน | 2 |
| | | 5. การประสานงานและประชาสัมพันธ์ | 2 |
| | | 6. การถ่ายทอดความรู้และบริหารวิชาการ | 4 |
| | | รวม | 13 |
| | 3. คุณลักษณะ | 1. มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร | 1 |
| | | 2. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล | 1 |
| | | 3. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน | 1 |
| | | 4. มีความใฝ่รู้ | 1 |
| | | 5. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | 1 |
| | | 6. มีความสามารถในการแก้ปัญหา | 1 |
| | | 7. ให้เกียรติผู้อื่น | 1 |
| | | 8. มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้ง | 1 |
| | | 9. มีความต้องการความสำเร็จ | 1 |
| | | 10. รู้จักการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่น | 1 |
| | | 11. มีคุณลักษณะที่เหมาะสมด้านบุคลิกภาพ | 5 |
| | | รวม | 15 |
| | รวมตัวบ่งชี้ทั้งหมด | | 38 |

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นตัวบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ที่พัฒนา
ได้มีจำนวนทั้งสิ้น 38 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็นด้านความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะ 13 ตัวบ่งชี้และด้าน
คุณลักษณะ 15 ตัวบ่งชี้

๑๒
๒๗๑.๑๔๔
๒๑๒๒๐
๒๕๕๐
๑.๒

ส่วนรายการตัวบ่งชี้ที่ได้จำนวน 38 ตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งค่า IOC อันเป็นผลที่ได้จากการตรวจสอบตัวบ่งชี้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 รายการตัวบ่งชี้สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|--|------------------------------|--|
| | 1. ตัวบ่งชี้ด้านความรู้ | | |
| | 1.1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษา คือ | | |
| 100 | 1. มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ของประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้และเข้าใจขั้นตอนการบริหาร จัดการคุณภาพของสถานศึกษา | 4.2 | 4.2 |
| | 1.2) ความรู้เพื่อใช้ในการบริหารงานวิชาการ | | |
| 80 | 2. รู้และเข้าใจระบบการประกันคุณภาพในการจัด การศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา หลักสูตรการ เรียนการสอน รวมถึงมีความรู้และเข้าใจในงานที่ รับผิดชอบ และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ | 4.2 | 4.2 |
| | 1.3) มีความรู้ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศทาง การศึกษา | | |
| 80 | 3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายใน สถานศึกษาและสามารถจัดกระทำกับข้อมูล เพื่อนำผล ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา | 3.8 | 4.4 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|--|------------------------------|--|
| | 1.4) มีความรู้ด้านการจัดทำแผนทางการศึกษา | | |
| 80 | 4. มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรู้และเข้าใจภารกิจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถกำหนด เป้าหมาย ดำเนินการได้ชัดเจน | 3.8 | 3.4 |
| | 1.5) มีความรู้ด้านการประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษา | | |
| 80 | 5. รู้และเข้าใจความหมายและระบบของการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงขั้นตอน/กระบวนการของการวัดและประเมินผล และสามารถนำผลประเมินที่ได้ไปใช้พัฒนางานด้านการศึกษา | 4.2 | 3.4 |
| | 1.6) มีความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา | | |
| 100 | 6. รู้และเข้าใจเรื่องการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา | 4.0 | 4.0 |
| | 1.7) มีความรู้สำหรับการบริหารงานบุคคล | | |
| 100 | 7. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปกครอง บังคับบัญชา ตลอดจนกฎระเบียบ การบริหารบุคคลของรัฐ ตลอดจนมีความรู้ในการพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร | 4.6 | 4.0 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|--|------------------------------|--|
| | 1.8) มีความรู้สำหรับใช้ในการประสานความร่วมมือด้านบุคคลและทรัพยากร | | |
| 100 | 8. มีความรู้เรื่องการประสานงาน การขอความร่วมมือ ตลอดจนรู้และเข้าใจวิธีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่ กระตุ้นการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย | 4.2 | 4.2 |
| | 1.9 มีความรู้สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและบริหารวิชาการ | | |
| 100 | 9. มีความรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำมาใช้ในการสอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม | 4.4 | 4.4 |
| | 1.10 มีความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา | | |
| 100 | 10. มีความรู้ และสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 4.2 | 4.6 |
| | 2. ตัวบ่งชี้ด้านทักษะ | | |
| | 2.1) มีทักษะด้านการวางแผนและบริหารงาน | | |
| 80 | 11. มีทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการในการ ดำเนินงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดย มุ่งเน้นประสิทธิผลของงาน(.) | 3.6 | 4.6 |
| 100 | 12. มีทักษะในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินผลงานมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน | 4.0 | 4.2 |
| | 2.2) มีทักษะในการวิเคราะห์ วิจัยและ ประเมินผล | | |
| 100 | 13. มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการ รายงานผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 4.6 | 4.4 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|---|------------------------------|--|
| | 2.3) มีทักษะในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา | | |
| 100 | 14. สามารถพูดเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยการกระตุ้น ชักจูงโน้มน้าวให้มีการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร | 4.4 | 4.4 |
| 100 | 15. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการจัดการระบบและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและครอบคลุมเป็นปัจจุบัน | 4.0 | 4.2 |
| | 2.4) มีทักษะในการนิเทศ ติดตาม กำกับงาน | | |
| 80 | 16. สามารถกำหนดแผนการนิเทศ ติดตามกำกับงานได้อย่างเหมาะสมและดำเนินการได้ตามแผนและเป็นระบบ โดยมีความเคร่งครัดและใช้กฎ ระเบียบ วินัย เป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย | 3.8 | 3.6 |
| 100 | 17. มีทักษะในการนิเทศ ติดตาม กำกับงานในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์และเป็นระบบ โดยสามารถนิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม | 4.2 | 4.0 |
| | 2.5) มีทักษะในการประสานงานและ ประชาสัมพันธ์ | | |
| 100 | 18. มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถจัดการความขัดแย้งและรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยรู้จักผ่อนปรนและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน | 4.2 | 4.2 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|--|------------------------------|--|
| 100 | 19. มีทักษะในการเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และ ตระหนักในความสำคัญเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้าง ความร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน รู้จักประชาสัมพันธ์ และประสานการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานโดย องค์กรคณะบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น 2.6 ทักษะในการถ่ายทอดความรู้และบริหาร วิชาการ | 4.0 | 3.8 |
| 100 | 20. มีทักษะในการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน | 4.0 | 3.6 |
| 100 | 21. มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และสามารถนำ นวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม | 4.2 | 4.2 |
| 100 | 22. สามารถจัดหาและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสื่อ ทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างพอเพียงและมี ประสิทธิภาพ | 4.0 | 4.2 |
| 100 | 23. สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง 3.1) มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร | 4.4 | 3.8 |
| 100 | 24. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความ เสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและ ผู้ร่วมงาน | 4.8 | 4.6 |
| 100 | 3.2) มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล 25. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทาง วิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อ ความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก สถานการณ์ | 4.8 | 4.6 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|--|------------------------------|--|
| | 3.3) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและ หน่วยงาน | | |
| 100 | 26. มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ภารกิจและมุ่งมั่นพัฒนางานเต็มศักยภาพโดยแสวงหา ข้อมูล กิจกรรม โครงการใหม่ ๆ ตลอดจนใช้เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและ หน่วยงาน | 4.0 | 4.2 |
| | 3.4) มีความใฝ่รู้ | | |
| 100 | 27. มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อมุ่ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำข่าวสาร ความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาอย่างแคล่วคล่อง ว่องไวในการปฏิบัติงาน | 4.0 | 4.2 |
| | 3.5) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | | |
| 100 | 28. เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่น และไม่รีรอในการบริหารเวลา ให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าการพัฒนางานของตน(,) | 4.0 | 4.2 |
| | 3.6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา | | |
| 100 | 29. มีวิธีการหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงเมื่อมีปัญหา เกิดขึ้นและสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วาง ไว้ โดยมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสูง โดย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค | 4.2 | 4.2 |
| | 3.7) ให้เกียรติผู้อื่น | | |
| 100 | 30. มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จัก การทำงานเป็นทีมด้วยการประนีประนอมและอดทน | 4.0 | 4.2 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| IOC % | รายการตัวบ่งชี้ | ค่าเฉลี่ย ความ เหมาะสม | ค่าเฉลี่ย ความเป็นไปได้ ในการใช้ |
|-------|---|------------------------------|--|
| | 3.8) มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง | | |
| 100 | 31. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ ตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ยอมรับปฏิบัติตาม แนวความคิดที่ดีและมีเหตุผลของผู้อื่น | 4.4 | 4.2 |
| | 3.9) มีความต้องการความสำเร็จ | | |
| 100 | 32. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ รอบรู้และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้นเพื่อทำงานได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนและพัฒนาแผนงานของ องค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง | 4.2 | 4.2 |
| | 3.10) รู้จักการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่น | | |
| 80 | 33. ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ ผู้อื่นทำและร่วมรับผิดชอบใจกว้างยินดีรับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกับ ผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริง และใช้หลัก ประนีประนอม | 3.6 | 3.6 |
| | 3.11) มีคุณลักษณะที่เหมาะสมด้านบุคลิกภาพ | | |
| 100 | 34. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อน ร่วมงาน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ | 4.4 | 4.4 |
| 100 | 35. มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ | 4.0 | 4.2 |
| 100 | 36. มีอารมณ์แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น รู้จัก ควบคุมอารมณ์ | 4.2 | 4.4 |
| 100 | 37. มีกิริยา วาจาที่สุภาพ สามารถเลือกใช้คำพูดได้ เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ | 4.4 | 4.4 |
| 100 | 38. มีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหา สามารถ ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ | 4.4 | 4.4 |

จากตารางที่ 5 ตัวบ่งชี้ฯ แทบทุกข้อมีค่า IOC จากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ 100% ยกเว้นตัวบ่งชี้ข้อ 2, 3, 4, 11, 16 และ 33 ซึ่งมีค่า IOC เป็น 80% ตามลำดับ

จากตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ตามกระบวนการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จำนวน 38 ตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม, ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ในการใช้) มี 2 ข้อ คือ

ข้อ 24. เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน (4.8, 4.6)

ข้อ 25. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (4.8, 4.6)

ส่วนตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ข้อ 4. มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรู้และเข้าใจภารกิจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถกำหนด เป้าหมาย ดำเนินการได้ชัดเจน (3.8, 3.4)

ข้อ 33. ใ่วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและร่วมรับผิดชอบใจกว้างยินดีรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริง และให้หลักประนีประนอม (3.6, 3.6)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสวนอนันต์

นำตัวบ่งชี้ที่ได้ 38 ตัวบ่งชี้ มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปทดลองใช้โดยทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ใช่บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำนวน 30 คน เป็นเพศชาย 12 คน เพศหญิง 18 คน มีอายุระหว่าง 22-59 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 21.43 ปี โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า 19 คน และสูงกว่าปริญญาตรี 11 คน

ผลการทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง(โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค)ได้ค่าความเที่ยงแต่ละด้านไม่น้อยกว่า 0.50 ซึ่งสามารถเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่จะนำไปใช้จริงได้ (Nunally, 1975)

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (ค่าความเที่ยง) ด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ของการสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคด้วยการตรวจให้คะแนนแบบ 5 ระดับ (Linker Scale) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในขั้นการทดลองใช้มีดังตารางต่อไปนี้ คือ

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน)

| รายการแบบสอบถาม | จำนวนข้อ | สัมประสิทธิ์แอลฟา |
|---------------------------------|----------|-------------------|
| แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | | |
| ด้านความรู้ | 10 | 0.79 |
| ด้านทักษะ | 13 | 0.87 |
| ด้านคุณลักษณะ | 15 | 0.93 |
| รวม | 38 | 0.94 |

* จำนวนผู้ตอบ 30 คน

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าเครื่องมือฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ คือ 0.93 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแยกเป็นด้านสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เป็น 0.79, 0.87 และ 0.93 ตามลำดับ

ในส่วนของความคิดเห็นด้านปัญหา วิธีการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากการทดลองใช้เครื่องมือ มีดังนี้

ปัญหา

บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความเสียสละ ทำตัวเฉื่อยชา ไม่สนใจปัญหาของโรงเรียน ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน รวมทั้งไม่เข้าใจเรื่องระบบสารสนเทศ ครูขาดความรู้ เทคนิคการใช้สื่อ/ นวัตกรรมการเรียนการสอน ครูขาดความรู้, เทคนิคการเรียนการสอน และไม่รู้จักวิธีการบริหารจัดการองค์ความรู้ ภาระงานสอนมาก ทำให้เวลาในการพัฒนางาน/พัฒนาตนเองน้อย ผู้ปฏิบัติไม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงพัฒนา

ให้ฝึกการทำงานเป็นทีมเพราะมีการช่วยเหลือดูแลกัน ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และปฏิบัติงานให้ถูกด้านโดยผู้บริหารต้องใจกว้างและศึกษาทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชา ส่ง

ครูไปอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะแต่ละด้านอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง การใช้แรงจูงใจเป็นรางวัลครู ส่งเสริมความรัก-สามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจ ลดภาระงานลง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการสอน และดูแลนักเรียนให้เต็มที่ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ร่วมสร้างความรัก ความเชื่อมั่น ความภูมิใจในสถานศึกษา ควรมีการประเมิน สมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนอย่างจริงจัง เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์

จากการส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์จำนวน 47 คน (ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน และครู 44 คน) โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งและติดตามกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อได้ข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจและวิเคราะห์ผล โดยผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานและผลการวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-----------|------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 13 | 27.7 |
| หญิง | 34 | 72.3 |
| รวม | 47 | 100 |
| 2. ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 38 | 80.9 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 9 | 19.1 |
| รวม | 47 | 100 |

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงร้อยละ 72.3 และเพศชายร้อยละ 27.7 และเมื่อ

พิจารณาระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 80.9 โดยมีผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.1

ตารางที่ 8 อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลผู้ตอบ | Mean | Mode | Max | Min |
|-------------------------------------|-------|------|-----|-----|
| 1. อายุ | 50.09 | 50 | 59 | 40 |
| 2. ประสบการณ์ขณะดำรงตำแหน่งปัจจุบัน | 23.66 | 27 | 39 | 1 |

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาอายุของผู้ตอบ มีค่าเฉลี่ย 50.06 ปี โดยกลุ่มอายุมากที่สุดคือ 50 ปี ผู้ตอบที่มีอายุมากที่สุดมีอายุ 59 ปี ผู้ตอบที่มีอายุน้อยที่สุดมีอายุ 40 ปี และเมื่อพิจารณาประสบการณ์ในขณะดำรงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบมีค่าเฉลี่ย 23.66 ปี โดยกลุ่มผู้ตอบจะมีประสบการณ์มากที่สุด 27 ปี โดยผู้มีประสบการณ์สูงสุดคือ 39 ปี และต่ำสุดคือ 1 ปี

ผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของบุคลากรทางการศึกษาในสมรรถนะ 3 ด้าน (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ) แล้วนำมาประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในภาพรวมต่อไป

เกณฑ์การพิจารณาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์

จากระบบการให้คะแนนในการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยกำหนด โดยแบ่งออกเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ (มีระดับคะแนนตั้งแต่ 0, 1, 2, 3, และ 4 ตามลำดับ) สามารถแปลความหมายเป็นการพิจารณาผลการดำเนินงานได้ดังนี้คือ

- 4 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือผลการดำเนินงานในระดับดีมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือผลการดำเนินงานในระดับดี
- 2 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือผลการดำเนินงานในระดับพอใช้
- 1 หมายถึง บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือผลการดำเนินงานในระดับที่ต้องปรับปรุง

0 หมายถึง บุคลากรยังขาดสมรรถนะในการทำงาน ขาดกระบวนการดำเนินงาน
หรือไม่มีผลการดำเนินงาน

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยรวมแบ่งสมรรถนะการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ

(กานดา พูนลาภทวี, 2539 : 45) ดังนี้

สมรรถนะระดับสูงสุด ได้คะแนนเฉลี่ยรวมระหว่าง 3.50-4.00 คะแนน (เทียบเท่า 87.50-100%)

สมรรถนะระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยรวมระหว่าง 2.50-3.49 คะแนน (เทียบเท่า 62.50-87.49 %)

สมรรถนะระดับกลาง ได้คะแนนเฉลี่ยรวมระหว่าง 1.50-2.49 คะแนน (เทียบเท่า 37.50-62.49 %)

สมรรถนะระดับต่ำ ได้คะแนนเฉลี่ยรวมระหว่าง 0.50-1.49 คะแนน (เทียบเท่า 12.50-37.49 %)

ไม่มีสมรรถนะ ได้คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0-0.49 คะแนน (เทียบเท่า 0-12.49 %)

**ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมและแยกเป็นรายด้านของบุคลากร
โรงเรียนสวนอนันต์**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมทั้งโรงเรียน พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านจะพบว่าทุกด้านมีคะแนนสมรรถนะอยู่ในระดับสูง โดยได้คะแนนเฉลี่ยจากมากมาน้อย คือ ด้านคุณลักษณะ ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.73$) ด้านทักษะ ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.71$) และด้านความรู้ ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ ดังแสดงผลไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์จำแนกรายด้าน

| ด้าน | μ | σ | ระดับ สมรรถนะ | อันดับ |
|-------------------------|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. สมรรถนะด้านความรู้ | 2.65 | 0.69 | สูง | 3 |
| 2. สมรรถนะด้านทักษะ | 2.70 | 0.71 | สูง | 2 |
| 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ | 3.12 | 0.73 | สูง | 1 |
| รวม | 2.85 | 0.71 | สูง | |

ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำแนกรายข้อที่ใช้วัดสมรรถนะ

เมื่อพิจารณาผลการประเมิน โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ (จากแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ) พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะสูงสุดในข้อ 28 ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.67$) คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตนและคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในข้อ 6 ($\mu = 2.38$, $\sigma = 0.73$) คือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

เมื่อแยกพิจารณาตามสมรรถนะแต่ละด้าน

ด้านแรกคือ สมรรถนะด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 9 ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.67$) ข้อ 10 ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.71$) และ ข้อ 5 ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.66$) คือ มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้ความหมายและระบบของการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษารวมถึงขั้นตอน/กระบวนการของการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 6 ($\mu = 2.38$, $\sigma = 0.73$) ข้อ 1 ($\mu = 2.43$, $\sigma = 0.71$) และ ข้อ 7 ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.76$) คือ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้ขั้นตอนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนกฎ ระเบียบ การบริหารบุคคลของรัฐ ตลอดจนมีความรู้ในการพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านที่สองคือสมรรถนะด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 18 ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.76$) ข้อ 21 ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.67$) และข้อ 12 ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.78$) คือมีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดย

สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 13 ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.73$) ข้อ 23 ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.65$) และข้อ 16 ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.73$) คือ มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดแผนการนิเทศ ติดตาม กำกับงานได้อย่างเหมาะสมและดำเนินการได้ตามแผนและเป็นระบบ โดยมีกฎ ระเบียบ วินัยเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ด้านที่สามสมรรถนะด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 28 ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.67$) ข้อ 24 ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.81$) และข้อ 35 ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.72$) คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่า เพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานละเพื่อนร่วมงาน มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 25 ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.73$) ข้อ 26 ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.75$) และข้อ 29 ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.70$) คือ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมุ่งมั่นพัฒนางานเต็มศักยภาพโดยแสวงหาข้อมูล กิจกรรม โครงการใหม่ ๆ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีวิธีการหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ โดยมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสูง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ จำแนกรายข้อที่ได้คะแนนสูงสุด-ต่ำสุด ในภาพรวมและแยกเป็นมิติ

| รายการประเมิน(รายข้อ) | สมรรถนะ สูงสุด | | | สมรรถนะ ต่ำสุด | | |
|--|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| <p>1. ในภาพรวมทั้ง 3 มิติ</p> <p>ข้อ 28 คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รือรือในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตน</p> <p>ข้อ 6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ งบประมาณประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา</p> | 3.24 | 0.67 | สูง | 2.38 | 0.73 | กลาง |
| <p>2. สมรรถนะด้านความรู้</p> <p>ข้อ 9 มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ข้อ 6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ งบประมาณประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา</p> | 3.04 | 0.67 | สูง | 2.38 | 0.73 | กลาง |
| <p>3. สมรรถนะด้านทักษะ</p> <p>ข้อ 18 มีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>ข้อ 13 มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> | 2.89 | 0.76 | สูง | 2.56 | 0.73 | สูง |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| รายการประเมิน(รายชื่อ) | สมรรถนะ สูงสุด | | | สมรรถนะ ต่ำสุด | | |
|--|-------------------|----------|-------|-------------------|----------|-------|
| | μ | σ | ระดับ | μ | σ | ระดับ |
| <p>4. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ</p> <p>ข้อ 28 เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่า เพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตน</p> <p>ข้อ 25 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์</p> | 3.24 | 0.67 | สูง | 2.92 | 0.73 | สูง |

ตารางที่ 11 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์
จำแนกรายข้อ

| ข้อ | รายการประเมิน | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|-----|--|-------|----------|-------|--------|
| 1. | มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ของประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้ขั้นตอนการบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษา | 2.43 | 0.71 | กลาง | 37 |
| 2. | มีความรู้เรื่อง มาตรฐานการจัดการศึกษา หลักสูตรการ เรียนการสอน รวมถึงมีความรู้และเข้าใจในงานที่ รับผิดชอบ และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ | 2.66 | 0.63 | สูง | 28 |
| 3. | ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายใน สถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการจัด การศึกษา | 2.56 | 0.65 | สูง | 33 |
| 4. | มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรู้ภารกิจ เป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา | 2.67 | 0.70 | สูง | 26 |
| 5. | รู้ความหมายและระบบของการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงขั้นตอน/ กระบวนการของการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนางาน ด้านการศึกษา | 2.73 | 0.66 | สูง | 24 |
| 6. | มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและ การติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา | 2.38 | 0.74 | กลาง | 38 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------|--|-------|----------|-------|--------|
| 7. | มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปกครอง บังคับบัญชา ตลอดจนกฎระเบียบ การบริหารบุคคล ของรัฐ ตลอดจนมีความรู้ในการพัฒนาระบบงานและ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร | 2.51 | 0.76 | สูง | 36 |
| 8. | มีความรู้เรื่องการประสานงาน การขอความร่วมมือ ตลอดจนรู้วิธีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่กระตุ้นการ สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย | 2.62 | 0.71 | สูง | 30 |
| 9. | มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอน และถ่ายทอดองค์ ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม | 3.04 | 0.67 | สูง | 13 |
| 10. | มีความรู้ ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 2.85 | 0.71 | สูง | 18 |
| ข. สมรรถนะด้านทักษะ | | | | | |
| 11. | มีทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการในการ ดำเนินงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน | 2.76 | 0.74 | สูง | 21 |
| 12. | มีทักษะในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินผลงานมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน | 2.77 | 0.78 | สูง | 20 |
| 13. | มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการรวม ผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 2.56 | 0.73 | สูง | 33 |
| 14. | มีทักษะในการพูดเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานโดยการกระตุ้น ชักจูงโน้มน้าวให้มีการร่วม คิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลตาม เป้าหมายขององค์กร | 2.67 | 0.66 | สูง | 26 |
| 15. | มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ จัดระบบและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและ ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน | 2.65 | 0.75 | สูง | 29 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|-----|--|-------|----------|-------|--------|
| 16. | สามารถกำหนดแผนการนิเทศ ติดตามกำกับงานได้ อย่างเหมาะสมและดำเนินการได้ตามแผนและเป็น ระบบ โดยมีกฎ ระเบียบ วินัยเป็นเครื่องมือกำกับการ ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย | 2.57 | 0.73 | สูง | 32 |
| 17. | มีทักษะในการนิเทศ ติดตาม กำกับงานในสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์และเป็นระบบ โดยสามารถ นิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม | 2.59 | 0.70 | สูง | 31 |
| 18. | มีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการควบคุมอารมณ์ มี ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 2.89 | 0.76 | สูง | 17 |
| 19. | มีทักษะในการเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และตระหนัก ในความสำคัญเป้าหมายขององค์กร รู้จัก ประชาสัมพันธ์และประสานการดำเนินงาน | 2.74 | 0.66 | สูง | 23 |
| 20. | มีทักษะในการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน | 2.72 | 0.70 | สูง | 25 |
| 21. | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และสามารถนำ นวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน | 2.82 | 0.67 | สูง | 19 |
| 22. | สามารถจัดหาและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสื่อทางการ ศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ 1 | 2.75 | 0.65 | สูง | 22 |
| 23. | สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ค. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ | 2.56 | 0.65 | สูง | 33 |
| 24. | เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน | 3.23 | 0.81 | สูง | 2 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|-----|--|-------|----------|-------|--------|
| 25. | มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ | 2.92 | 0.73 | สูง | 16 |
| 26. | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมุ่งมั่นพัฒนางานเต็มศักยภาพโดยแสวงหาข้อมูล กิจกรรม โครงการใหม่ ๆ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน | 2.98 | 0.75 | สูง | 15 |
| 27. | มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และนำข่าวสาร ความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาอย่างแคล่วคล่องว่องไวในการปฏิบัติงาน | 3.08 | 0.71 | สูง | 11 |
| 28. | เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่น และไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าการพัฒนางานของตน | 3.24 | 0.67 | สูง | 1 |
| 29. | มีวิธีการหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นและสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ โดยมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสูง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค | 2.99 | 0.70 | สูง | 14 |
| 30. | มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | 3.18 | 0.83 | สูง | 7 |
| 31. | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ยอมปฏิบัติตามแนวความคิดที่ดีและมีเหตุผลของผู้อื่น | 3.15 | 0.74 | สูง | 9 |
| 32. | พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ รอบรู้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้นเพื่อทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนและพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง | 3.19 | 0.66 | สูง | 5 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ข้อ | รายการประเมิน | μ | σ | ระดับ | อันดับ |
|------------|---|-------------|-------------|------------|--------|
| 33. | ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและร่วมรับผิดชอบ ปฏิบัติงานและแก้ปัญหา ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริงไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและร่วมรับผิดชอบ ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริง | 3.09 | 0.72 | สูง | 10 |
| 34. | มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ | 3.19 | 0.81 | สูง | 5 |
| 35. | มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ | 3.20 | 0.72 | สูง | 3 |
| 36. | อารมณ์แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น มีรู้จักควบคุมอารมณ์ | 3.19 | 0.70 | สูง | 4 |
| 37. | มีกริยา วาจาที่สุภาพ สามารถเลือกใช้คำพูดได้กับทุกสถานการณ์ | 3.17 | 0.77 | สูง | 8 |
| 38. | มีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ | 3.06 | 0.57 | สูง | 12 |
| รวม | | 2.85 | 0.71 | สูง | |

ผลการวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นด้านปัญหา วิธีการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ มีดังนี้

1. ปัญหา

1. บุคลากรไม่ยอมรับความเป็นจริงของตน
2. บุคลากรมีทัศนคติไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
3. ผู้มีความรู้ความสามารถขาดการสนับสนุน ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน
4. บุคลากรบางคนขาดความตระหนักและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
5. บุคลากรบางส่วนไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง

6. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในตนเอง แต่ยังไม่ได้นำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
7. การเพิ่มสมรรถนะไม่สัมพันธ์กับรายได้ ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีอาชีพเสริม จึงไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะได้จริง ถ้ารายได้ไม่สูงพอ
8. ผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนางานต่างๆ
9. ในการปฏิบัติงานบางอย่างมีเวลาจำกัด เนื่องจากได้รับงานนั้นในระยะเวลากระชั้นชิด ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
10. บุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ใส่ใจในงานและขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ
11. บุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และผู้บริหารองค์กร ทำให้มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
12. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ทำให้ไม่เกิดความสอดคล้องและคล่องตัวในการทำงาน
13. งานวัดผลตามหลักสูตรใหม่ ครูควรศึกษาข้อมูลในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง มีครูบางส่วนที่ใช้การวัดผลและประเมินแบบเก่าและบางครั้งยังให้ข้อมูลไม่ตรงความจริง
14. การเรียนการสอนในวิชาช่างอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีโรงฝึกงาน เพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียน เพื่อนักเรียนจะได้มีประสบการณ์จริงในการใช้เครื่องมือ ระเบียบปฏิบัติในโรงงาน หลักความปลอดภัยซึ่งสถานศึกษาแห่งนี้ขาดความพร้อมในด้านนี้

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

1. สร้างความเข้าใจให้ตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและอธิบายแจกแจงงานในหน้าที่ให้บุคลากรเข้าใจ
2. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานสมรรถนะ
3. หน่วยงานควรมีหรือกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานเอง
4. ต้องยกระดับอาชีพครู เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเลือกจะเข้าสู่อาชีพครู แล้วเมื่อมีบุคคลที่มีความสามารถสูงทุกอย่างจะดีเอง
5. ต้องยอมรับความจริง ไม่อิงพวกพ้อง ถ้าทำไม่ถูกต้อง และต้องกล้าเปิดเผยและยอมรับได้
6. จัดให้มีการร่วมมือกันดำเนินโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกัน
7. คัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารที่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
8. พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ให้มีวิสัยทัศน์ พิชญ์ความสามารถของบุคลากรด้วยผลของงาน
9. ครูควรมีความรู้ในการวัดและประเมินผลแบบใหม่

10. ครูต้องยอมรับสภาพของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ควรมีการบูรณาการหลายกลุ่มสาระเพื่อลดปัญหาการทำการบ้านหรืองานหลายชิ้นทำให้เกิดการสิ้นเปลืองและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
11. ในการทำกิจกรรมหรือปฏิบัติใดๆ ควรจะมีระยะเวลาในการดำเนินการพอสมควร
12. มีวัตถุประสงค์ที่ทันสมัยและใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ
13. ขอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและจัดหาสถานที่เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกทักษะในการเรียนวิชาช่างอุตสาหกรรมได้มีประสบการณ์ตรง
14. มีการประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสาร วางแผนการทำงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งข้อมูลหรือแผนการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า
15. มีการประสานแผนการทำงานเพื่อการสอดคล้องในภาพรวม
16. มีการประเมินผลการทำงานและแจ้งให้ผู้ร่วมงานทุกท่านทราบไม่เก็บไว้แต่ผู้เดียว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ประชากรในการวิจัยคือบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 47 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 50.06 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ และประสบการณ์ในขณะดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 23.66 ปี

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์จำนวน 38 ตัวบ่งชี้ โดยแยกเป็นตัวบ่งชี้ด้านความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะ 13 ตัวบ่งชี้ และด้านคุณลักษณะจำนวน 15 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 80-100 % และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมในเนื้อหา (จากการให้คะแนน 1-5 คะแนน ตาม Likert scale) ระหว่าง 3.20-4.80 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ระหว่าง 3.20-4.60 คะแนน โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้คือ ข้อ 24.เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน (4.8, 4.6) ข้อ 25. มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (4.8, 4.6) ส่วนตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33. ใ่วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและร่วมรับผิดชอบใจกว้างยินดีรับ

ทั้งและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริง และใช้หลักประเมินประนอม (3.6, 3.6)

ผลการพัฒนาและวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ได้เครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานซึ่งมีความเที่ยง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ คือ 0.94 โดยมีค่าความเที่ยงแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน คือ 0.79, 0.87 และ 0.93 ตามลำดับ จำนวน 1 ชุด เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สำหรับผู้บริหารประเมินตนเอง จำนวน 38 ข้อ และใช้สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาประเมินตนเอง จำนวน 38 ข้อ และประเมินเพื่อนร่วมงาน 1 คน คนละ 38 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 76 ข้อ (ตัวอย่างเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข)

ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านคุณลักษณะ รองลงมาคือ ทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อจากภาพรวมทั้งหมด 38 ข้อ พบว่า สมรรถนะข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รือรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตน สมรรถนะข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

เมื่อแยกพิจารณาตามมิติสมรรถนะแต่ละด้าน

ด้านแรกคือ สมรรถนะด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือ มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้ความหมายและระบบของการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงขั้นตอน/กระบวนการของการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้ขั้นตอนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนกฎ ระเบียบ การบริหารบุคคลของรัฐ ตลอดจนมีความรู้ในการพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านที่สองคือสมรรถนะด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือมีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะในการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะผลต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือ มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดแผนการนิเทศ ติดตาม กำกับงานได้อย่างเหมาะสมและดำเนินการได้ตามแผนและเป็นระบบ โดยมีกฎ ระเบียบ วินัยเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ด้านที่สามสมรรถนะด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่วิรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่า เพื่อมุ่งหน้าพัฒนางานของตน เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ ตามลำดับ

และมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดและรองลงมา 3 ลำดับ คือ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมุ่งมั่นพัฒนางานเต็มศักยภาพโดยแสวงหาข้อมูล กิจกรรม โครงการใหม่ ๆ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ มาพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน มีวิธีการหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ โดยมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสูง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ตามลำดับ

สำหรับผลการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ พบว่า มีปัญหาที่ต้องปรับปรุง 3 ด้าน ดังนี้คือ

ด้านแรกเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า เกิดจากตัวบุคลากรในโรงเรียนเองที่ไม่ยอมรับความเป็นจริงของตนเอง มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรและผู้บริหารองค์กร ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง บางคนไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ขาดทักษะในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และยังขาดการ

พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลตามแนวใหม่ตามสภาพจริง และบางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอจึงทำอาชีพเสริมไปด้วย จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานลดลง

ในส่วนของปัญหาที่เกิดจากองค์ประกอบภายนอก คือ ผู้บริหารโรงเรียนขาดการเป็นผู้นำในการพัฒนางาน บุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การทำงานขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ทำให้ขาดความเข้าใจอันดีและทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขาดความพร้อมในเรื่องของเครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเร่งรีบและขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งขาดผู้สนับสนุนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่สอง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา มีดังนี้คือ

ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวบุคลากรเอง ต้องมีการปรับทัศนคติให้มองโลกในแง่ดี เพื่อยกระดับอาชีพครู เคารพตนเอง ต้องยอมรับความเป็นจริง ไม่อิงพวกพ้อง ต้องยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำ มีความร่วมมือกันดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกัน ครูควรพัฒนาตนเองในสายวิชาชีพเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานโดยมีการประสานแผนและประชาสัมพันธ์งานร่วมกัน รวมทั้งมีการประเมินผลการทำงาน ตลอดจนเพิ่มทักษะในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งส่งเสริมการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ และสร้างความเข้าใจและความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร โดยมีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง รวมทั้งมีกระบวนการยกระดับวิชาชีพครู เพื่อชักจูงให้ผู้มีความรู้ความสามารถเลือกเข้าสู่อาชีพครู

ในขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ให้มีวิสัยทัศน์ ที่พิสูจน์ความสามารถของบุคลากรด้วยผลงาน ต้องมีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารที่อุทิศตนเพื่องาน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านอาคาร สถานที่ ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดสมรรถนะอย่างเต็มที่ต่อไป

ด้านที่สาม ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะในด้านการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ดูแลนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย สร้างค่านิยมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรต้องพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองและองค์กรอย่างจริงจัง โดยต้องมีการฝึกการสร้างงานด้วยตนเองเพื่อมุ่งพัฒนาองค์กร ไม่เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งและตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น สำหรับการพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดอบรมและดู

งานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงและตรงตามความขาดแคลนในสาขาวิชาที่ต้องการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการได้ประโยชน์สูงสุด และควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วย

ในส่วนของ การพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ฝึกสร้างความสามัคคีในองค์กร มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน สร้างการทำงานอย่างเป็นระบบและมีธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มีการติดตาม รายงานผลอย่างชัดเจน โปร่งใสและต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและรับผิดชอบงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน

อภิปรายผล

ในภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย 2 ประเด็น คือ 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้

จากตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ 38 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในกรอบของตัวบ่งชี้ 3 ด้าน คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ทั้งสามด้านนี้ไปใช้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะ คือ มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร และมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.8$) และความเป็นไปได้ในการใช้ ($\bar{x} = 4.6$) และตัวบ่งชี้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ด้านความรู้ มีความรู้ด้านการจัดทำแผนทางการศึกษา ความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.8$) ความเป็นไปได้ในการใช้ ($\bar{x} = 3.4$) และตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะ รู้จักการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่น ความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.6$) และความเป็นไปได้ในการใช้ ($\bar{x} = 3.6$) แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาให้คะแนนความสำคัญของสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุดในการมีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมากกว่าสมรรถนะด้านมีความรู้และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยในส่วนของตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะ คือ มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตรและมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้และการนำไปใช้สูงสุด คือ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องาน

และผู้ร่วมงาน และมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

โดยตัวบ่งชี้สำคัญเหล่านี้ จะชี้ให้เห็นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการนำเอาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับปฏิบัติงาน ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญอันดับแรกที่จะส่งเสริมสมรรถภาพการปฏิบัติงานคือคุณลักษณะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ส่วนสมรรถนะรองลงมาคือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งจะได้จากการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นทักษะ เป็นความชำนาญทางวิชาชีพ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของภารกิจการเป็นบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานและประเมินผลสำเร็จขององค์กรโดยดูจากความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรทำงานได้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพคือความสามารถของบุคลากรในองค์กร จะเห็นได้จากการกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คุณสมบัติของบุคลากรมีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (อำนาจ โพธิ์ศรี 2547:บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา (จารุณี มุขพรหม 2545 :บทคัดย่อ) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ศรีเพชร จันทรส่องศรี 2548:บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานกระบวนการทำงานที่ราบรื่น มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน(จันทรเพ็ญ กลับดี 2546:บทคัดย่อ) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาประเมินได้จากสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (วันเพ็ญ ผ่องกาย 2549 :173) ต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร (human factors) ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กรได้

จากตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นข้อสนับสนุนผลงานวิจัยนี้ว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเกิดจากสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอันดับแรก

2. ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ตามกรอบแนวคิดของการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ใน 3 ด้าน โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนจะประสบความสำเร็จต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สำคัญหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งสมรรถนะ(Competency) คือ ลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความพึง

พอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี 2546 อ้างถึงในวันเพ็ญ ผ่องกาย 2549:173-174) จากการประเมินผลตามกรอบแนวคิดนี้ ได้พบว่า บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์มีคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะ คือ เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเองไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่นและไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าพัฒนา งานของตนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.24$) จากการวัดระดับคะแนน 0 – 4 คะแนน รองลงมาคือคะแนนที่ได้จากการประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริยธรรมและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และผู้ร่วมงาน รวมทั้งสมรรถนะด้านความรู้ บุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์มีคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะด้านความรู้ สูงสุด คือ มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอนและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.04$) จากการวัดระดับคะแนน 0 – 4 คะแนน และสมรรถนะด้านทักษะโดยบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ มีคะแนนที่ได้จากการวัดสมรรถนะด้านทักษะ สูงสุดคือการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\mu = 2.89$) จากการวัดระดับคะแนน 0 – 4 คะแนน ตามลำดับ

ในส่วนของสมรรถนะแต่ละด้านที่ได้คะแนนการประเมินต่ำ จะเป็นสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานเพื่อการจัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและ ทักษะในการวิจัย ประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง รวมถึงคุณลักษณะด้านการมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการในการปรับปรุงงาน เพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งคะแนนการประเมินที่ได้คะแนนต่ำนี้ ก็ยังมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง (μ อยู่ระหว่าง 2.38 – 2.92) จากคะแนน 0 – 4 คะแนนซึ่งถือว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง-สูง ผู้วิจัยจึงให้ข้อสังเกตว่าลักษณะรูปแบบการประเมินในงานวิจัยนี้ เป็นการประเมินตามการรับรู้ของผู้ประเมิน ซึ่งคะแนนที่ได้จากการประเมินสมรรถนะของตนเอง อันอาจจะส่งผลให้การประเมินสูงกว่าความเป็นจริงได้บ้าง แต่ถ้าดูจากสมรรถนะที่ได้คะแนนต่ำ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า บุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร และการจัดทำ-บริหารงบประมาณซึ่งเป็นเพราะผู้ตอบเป็นบุคลากรสายการสอน ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรและการจัดทำงบประมาณ และยังขาดทักษะในการวิจัย ประเมินผลและติดตามผลการรายงาน อันเนื่องจากบุคลากรในสายการสอนที่ได้รับการอบรมมาแล้วไม่ได้รับการนิเทศ กำกับและติดตามอย่างจริงจัง จึงไม่เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาในจุดนี้

สำหรับคุณลักษณะด้านการมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผลการประเมินได้คะแนนน้อยที่สุด เนื่องมาจากบุคคลส่วนใหญ่ของโรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถามเป็น

บุคลากรสายปฏิบัติการสอนเกือบทั้งหมด โดยมีผู้บริหารเพียง 3 คน จึงทำให้เห็นลักษณะว่ายังขาดภาวะการเป็นผู้นำทางวิชา ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่โรงเรียนควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจำแนกเป็น ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

จากการวิเคราะห์และพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสวนอนันต์ทั้ง 38 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อสรุปว่า ทั้งตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวบ่งชี้ปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถบ่งบอกสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสถานศึกษาต่างๆ สามารถนำตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการเตรียมการเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน ว่าควรมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานอะไรบ้าง ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่จะเสริมสร้างให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับเนื้อหาของตัวบ่งชี้เหล่านี้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในขณะนั้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้

จากผลการประเมินสมรรถนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำผลไปใช้พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมของสถานศึกษาหรือพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลต่อไป โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน และในส่วนที่ทำได้ดีอยู่แล้วก็สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสวนอนันต์ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นและสามารถช่วยให้มีการพัฒนาให้ยั่งยืนต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการนำแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานไปใช้

แบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาขึ้นตามกระบวนการของการสร้างเครื่องมือในการวิจัยและมีการทดลองใช้ก่อนนำมาใช้ประเมินจริง ซึ่งผ่านการตรวจสอบว่าเป็นแบบประเมินสมรรถนะที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีความสนใจก็สามารถนำแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจากงานวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของสถานศึกษาของตนได้ หรืออาจนำไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อ

ใช้งานต่อไปในอนาคตได้ด้วยโดยอาจพัฒนาปรับปรุงโดยการปรับลดจำนวนตัวบ่งชี้ให้น้อยลง เพื่อให้สะดวกในการใช้หรือเลือกตัวบ่งชี้เฉพาะบางตัว บางด้านที่สำคัญมาใช้ในการประเมินสมรรถนะหรือการจัดรูปแบบการประเมินใหม่ เช่นอาจต้องทำการประเมินสมรรถนะโดยให้บุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประเมินบุคลากรในสถานศึกษาด้วย หรือมีการประเมินซ้ำทุก ๆ ปี เพื่อดูพัฒนาการของการปฏิบัติงานเป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ทำภายในขอบเขตของสมรรถนะการปฏิบัติงาน 3 ด้าน (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) หากได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้ต่อโดยขยายขอบเขตภาระงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดของสถานศึกษา ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป เพื่อนำไปใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่นการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา หรือใช้เป็นกรอบในการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร และพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป

2. ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบลักษณะงานอย่างกว้างๆ ยังไม่ลงลึกในเชิงปริมาณที่ชัดเจน ดังนั้น ถ้ามีผู้สนใจก็สามารถนำตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปพัฒนาต่อเพื่อให้เป็นตัวบ่งชี้ในระดับตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของงาน KPI (Key Performance Indicators) ได้ โดยในส่วนของจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีจำนวนมาก สามารถนำไปจัดกลุ่มเพื่อลดจำนวนตัวบ่งชี้ให้น้อยลง โดยเลือกศึกษาตัวบ่งชี้เฉพาะเพื่อนำมาศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกให้ลงถึงการกำหนดระดับของการวัดเป็นต้น

3. เครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้วิจัยครั้งนี้ทำโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะซึ่งมีลักษณะของการประเมินค่าออกเป็น 5 ระดับของ Likert scale ตามการรับรู้ของผู้ตอบที่เกี่ยวข้องซึ่งในการวิจัยต่อไปอาจพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะให้มีความน่าสนใจเพิ่มมากขึ้น เช่น ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือเชิงคุณภาพมาเสริมด้วย เช่นการสังเกตและสัมภาษณ์เป็นต้น

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานจากการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเสมือนกับเป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเพียงอย่างเดียว ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับการรับรู้ของบุคลากรภายนอก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยโดยอาศัยข้อมูลการรับรู้จากบุคลากรภายนอกที่แท้จริงด้วย เช่น ให้ผู้ปกครองหรือชุมชน มีส่วนร่วมประเมินสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนด้วย เป็นต้น

5. ควรวิจัยและพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์กรทางการศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานที่

ผู้วิจัยสร้างขึ้นผนวกกับข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้นำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบท
ขององค์กรนั้น ๆ

บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี.(2539). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา; สำนักงาน.(2550). **กฎหมายและหนังสือเวียนก.ค.ศ.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2546). **การศึกษากาพรรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2545**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2550). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.aviation.go.th/rbm/Competency.pdf>. (15/6/50).
- จารุณี มุขพรหม. (2545). **ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์เพ็ญ กลัดดี. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2546). **เทคนิคการทำ Job Discription บนพื้นฐานของ Competency และ KPI**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ชมพูนุช นิยมแย้ม. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทฤษฎีของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย**. รายงานการศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โชคชัย ศิรินพมณี. (2540). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้ พี ดับเบิ้ลยู พี และการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะลึก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency – Basde Human Resources Management. **วารสารการบริหารคน** 21(4) : 11-28.

- เยาวณี เตมา. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจี จารุภาชนี่. (2548). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อ
การพัฒนา : กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ :
แปซิฟิก.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชาย เพชรชวย. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์
ในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546, มีนาคม. – มิถุนายน). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วารสารครุศาสตร์ 31, (3) : 46.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. กรมวิชาการ. (2545) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ศรีเพชร จันทร์สองศรี. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
ทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวนอนันต์, โรงเรียน. (2550). รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนสวนอนันต์.
กรุงเทพฯ : โรงเรียนสวนอนันต์.
- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา และ ยุพา บัวธรา. (2545). คน : competency ความท้าทาย
ขององค์การยุคใหม่. Productivity World. 7,(41) : 15-27.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539, สิงหาคม – กันยายน). ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการ
ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 19, (6) : 12.

- อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2549). การศึกษาความต้องการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการรองรับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [สกอ.]. ปัญหาพิเศษปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุเทน บัวทิม. (2549). สมรรถนะของโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือในการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมอร จังศิริพรภรณ์. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ ไพรีศรี. (2547). การรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกิ่งอำเภอขาสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brownell, J. ; & Chung, B (2001). The management development progeam : A Competency-based model for preparing hospitality leaders. Journal of Management Education. 25, (2) : 124-145.
- Hodkinson, P. (1992). Alternative models of Competence in vocational education and training, Journal of Further and Further and Higher Education.16, (2) : 30-39.
- Hay, W.K. , Miskel, C.G. (2001). Educational administrations : Theory Research and Practice. 4th ed. New York : MacGraw Hill.
- Jessup, G. (1991). Outcomes. NVQs and the Emerging Model of Education and Training. London : Falwer.
- Johnstone, J.N. (1981). Indicators of Education Systems. London : Unesco.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). Competence at Work : Models for Superior Performance, New York : Wiley.

Stufflebeam, D.L. and others. (1981). **Standards for Evaluation of Educational Program, Projects, And Materials.** The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญ, หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ และ
แบบสอบถามที่ส่งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 40 ข้อ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนสวนอนันต์

| ชื่อ - สกุล | หน่วยงาน |
|------------------------------|---|
| 1. ดร. สุชุม มูลเมือง | อดีตผอ. กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ดร. ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก | สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 3. ดร. ปิติชาย ต้นปิติ | ผอ. โรงเรียนคลองบางปิ้ง จ. สมุทรปราการ |
| 4. ดร. เสรี ปรีดาศักดิ์ | สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน |
| 5. นายมนตรี กมลอดิษฐ์ | รอง ผอ. โรงเรียนวัดอินทร์ทาราม กทม. |



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงนิตยบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอลิขิตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. สุขุม มูลเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมณฑล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอลิขิตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๗๒-๕๗๑๒

โทรสาร.๐-๒๔๗๒-๕๗๑๒



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/ ๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมณฑล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๗๒-๕๗๑๒

โทรสาร.๐-๒๔๗๒-๕๗๑๒



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. เสรี ปรีดาศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมณฑล ฝ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ได้เสนอนิพนธ์ เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

โทรสาร.๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/ ๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ปิติชาย ตันปิติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมณฑล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

โทรสาร.๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมนตรี กมลอดิศัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมณฑล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

โทรสาร.๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
ในงานวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3

โดย

นายมณฑล ผ่องกาย

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

อยู่ในความดูแลของ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ มณี เหมทานนท์

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในงานวิจัย เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ของการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ โดยพิจารณาความตรงและความครบถ้วนของเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อนำผลการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญไปวิเคราะห์ และปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้ต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ โดยแยกออกเป็น 3 ด้านตามลักษณะตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ
 2. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ
 3. ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ
- รวมตัวบ่งชี้ทั้งหมด 40 ข้อ

คำแนะนำในการตอบ

ข้อคำถามจากตัวบ่งชี้หลัก 3 ด้านดังกล่าวมาข้างต้น จะประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ย่อย โดยแต่ละตัวบ่งชี้ย่อยจะกำหนดการให้คะแนนออกเป็น 2 ด้านคือความสอดคล้องเหมาะสมของเนื้อหาและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่ละด้านจะแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายของการให้คะแนนดังต่อไปนี้คือ

ก. ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสมในเนื้อหาของตัวบ่งชี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวบ่งชี้มีเนื้อหาเหมาะสมในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข. ด้านความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ขอความกรุณาตอบให้ครบทั้ง 2 ด้านในตัวบ่งชี้แต่ละข้อ โดยการเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในด้านความเหมาะสมของเนื้อหา และด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้)

คำตอบของท่านในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณค่าต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและขอขอบพระคุณอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรือให้ผู้วิจัยชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ กรุณาติดต่อ

นายมนทล ฝ่องกาย โทรศัพท์บ้าน 02-8910584 มือถือ 089-6610201.

กรอบการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสวนอนันต์

กรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการกำหนดนิยามเพื่อใช้สำหรับพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดจากบทบาทภารกิจและมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานจากสมรรถนะใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าผลที่ได้จะสามารถบรรลุเป้าหมายอันก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ในระดับใด

สำหรับตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรในสถานศึกษา ตัวบ่งชี้มาตรฐานด้านผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน, 2549) เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรต่างๆ เป็นต้น โดยกรอบแนวคิดในการพัฒนา ตัวบ่งชี้แยกตามสมรรถนะ 3 ด้าน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้ คือ

มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษา ที่บุคลากรในสถานศึกษาพึงมีเพื่อนำความรู้เหล่านี้มาใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา การประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษา การบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคลและการประสานความร่วมมือด้านบุคคลและทรัพยากร

2. สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ

มีทักษะทั่วไปในการจัดการศึกษา อันเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาพึงมี อันเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานต่างๆ ไป ในการจัดการศึกษา ได้แก่ ทักษะในด้านการวางแผนและบริหารงาน การวิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ ติดตาม กำกับงานตลอดจนการประสานงานและประชาสัมพันธ์

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้ คือ

มีคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในที่จะแสดงออกมาในลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ ได้แก่คุณลักษณะดังนี้คือ มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีความใฝ่รู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา ให้เกียรติผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีความต้องการความสำเร็จและรู้จักทำงานและแก้ปัญหาพร้อมกับผู้อื่น

| ข้อที่ | รายการตัวบ่งชี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน | ความคิดเห็นของท่าน | | | | | | | | | |
|--------|---|----------------------------|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|---|---|
| | | ความเหมาะสมด้าน เนื้อหา | | | | | ความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | 1.8) มีความรู้สำหรับใช้ในการประสาน ความร่วมมือด้านบุคคลและทรัพยากร มีความรู้เรื่องการประสานงาน การขอความ ร่วมมือ ตลอดจนรู้และเข้าใจวิธีการจัด กิจกรรมทางการศึกษาที่กระตุ้นการสร้าง ความร่วมมือจากทุกฝ่าย | | | | | | | | | | |
| 9 | 1.9 มีความรู้สำหรับการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนและบริหารวิชาการ มีความรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำมาใช้ในการ สอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้ อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | |
| 10. | 1.10 มีความรู้ทางด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความรู้ และสามารถนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | | | | | | |
| | 2. ตัวบ่งชี้ด้านทักษะ | | | | | | | | | | |
| | 2.1) มีทักษะด้านการวางแผนและ บริหารงาน | | | | | | | | | | |
| 1 | มีทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการในการ ดำเนินงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของงาน | | | | | | | | | | |
| 2 | มีทักษะในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดย สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลงานมาใช้ในการ วางแผนเพื่อพัฒนางาน | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | รายการตัวบ่งชี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน | ความคิดเห็นของท่าน | | | | | | | | | |
|--------|---|----------------------------|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|---|---|
| | | ความเหมาะสมด้าน เนื้อหา | | | | | ความเป็นไปได้ในการ นำไปใช้ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | |
| 13 | สามารถจัดหาและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสื่อทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | |
| 14 | สามารถจัดระบบการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดการศึกษาด้านวิชาการอย่างทั่วถึงและเป็นผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา | | | | | | | | | | |
| 15 | สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | |
| | 3. ตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะ | | | | | | | | | | |
| | 3.1) มีคุณธรรมและความเป็นกัลยาณมิตร | | | | | | | | | | |
| 1 | เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| | 3.2) มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล | | | | | | | | | | |
| 2 | มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ | | | | | | | | | | |

| ข้อที่ | รายการตัวบ่งชี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน | ความคิดเห็นของท่าน | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------------------|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| | | ความเหมาะสมด้าน เนื้อหา | | | | | ความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้ | | | | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 3.11 มีคุณลักษณะที่เหมาะสมด้าน บุคลิกภาพ | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ เพื่อนร่วมงาน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่างๆ | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกาย สะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | มีอารมณ์แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น รู้จัก ควบคุมอารมณ์ | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | มีกริยา วาจาที่สุภาพ สามารถเลือกใช้คำพูด ได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | มีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหา สามารถ ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ | | | | | | | | | | | | | |

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง

นายมนตรี ฝ่องกาย

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามสำหรับใช้
ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

แบบสอบถามหมายเลข.....

แบบสอบถามสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
ในงานวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3

โดย

นายมณฑล ผ่องกาย

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

อยู่ในความดูแลของ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ มณี เหมทานนท์

**แบบสอบถามสำหรับประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
ในงานวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์
คำชี้แจง**

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสวนอนันต์
2. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ตามการรับรู้ของผู้ตอบ
จำนวน 10 ข้อ ทักษะ 13 ข้อ คุณลักษณะ 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะ
แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

3. โปรดตอบทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง โดยอาศัยคำชี้แจงในแต่ละตอนประกอบการพิจารณา
คำตอบของท่านในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณค่าต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม หรือให้ผู้วิจัยชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ กรุณาติดต่อ

นายฉันทล ผ่องกาย โทรศัพท์บ้าน 02-8910584 มือถือ 089-6610201.

บ้านพัก 311/1 อีสรภาพ 33 ถนนอีสรภาพ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กทม. 10600

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตอบ

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดพิจารณาว่าแต่ละรายการตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดในช่วงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้นเพียงช่องเดียว

| ข้อที่ | รายการสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน | | | | |
|--------|--|------------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 1 | ก. สมรรถนะด้านความรู้ มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้ขั้นตอนการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา | | | | | |
| 2 | มีความรู้เรื่อง มาตรฐานการจัดการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน รวมถึงมีความรู้และเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 3 | ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา | | | | | |
| 4 | มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรู้ภารกิจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 5 | รู้ความหมายและระบบของการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงขั้นตอน/กระบวนการของการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา | | | | | |

| ข้อที่ | รายการสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน | | | | |
|--------|--|------------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 6 | มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ บริหารงบประมาณและการติดตามรายงานผลเพื่อการจัดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา | | | | | |
| 7 | มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนกฎระเบียบ การบริหารบุคคลของรัฐ ตลอดจนมีความรู้ในการพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร | | | | | |
| 8 | มีความรู้เรื่องการประชุม การขอความร่วมมือ ตลอดจนรู้วิธีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่กระตุ้นการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย | | | | | |
| 9 | มีความรู้ทางวิชาชีพในการสอน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 10. | มีความรู้ ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| | ข. สมรรถนะด้านทักษะ | | | | | |
| 11 | มีทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการในการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของงาน | | | | | |
| 12 | มีทักษะในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลงานมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน | | | | | |
| 13 | มีทักษะในการวิจัยและประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อที่ | รายการสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน | | | | |
|--------|--|------------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 14 | มีทักษะในการพูดเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยการกระตุ้น ชักจูงโน้มน้าวให้มีการร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 15 | มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและครอบคลุมเป็นปัจจุบัน | | | | | |
| 16 | สามารถกำหนดแผนการนิเทศ ติดตามกำกับงานได้อย่างเหมาะสมและดำเนินการได้ตามแผนและเป็นระบบ โดยมีกฎ ระเบียบ วินัยเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย | | | | | |
| 17 | มีทักษะในการนิเทศ ติดตาม กำกับงานในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์และเป็นระบบ โดยสามารถนิเทศให้คำปรึกษา/แนะนำแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 18 | มีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | | | | | |
| 19 | มีทักษะในการเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และตระหนักในความสำคัญเป้าหมายขององค์กร รู้จักประชาสัมพันธ์และประสานการดำเนินงาน | | | | | |
| 20 | มีทักษะในการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน | | | | | |
| 21 | มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน | | | | |
|--------------------------------|---|------------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 22 | สามารถจัดหาและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสื่อทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | |
| 23 | สามารถจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ค. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ | | | | | | |
| 24 | เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีความเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 25 | มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยปฏิบัติงานและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ | | | | | |
| 26 | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมุ่งมั่นพัฒนางานเต็มศักยภาพโดยแสวงหาข้อมูล กิจกรรม โครงการใหม่ๆ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน | | | | | |
| 27 | มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และนำข่าวสาร ความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาอย่างแคล่วคล่องว่องไวในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 28 | เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือผู้อื่น และไม่รีรอในการบริหารเวลาให้คุ้มค่าเพื่อมุ่งหน้าการพัฒนางานของตน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน | | | | |
|--------|--|------------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 29 | มีวิธีการหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ โดยมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสูง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค | | | | | |
| 30 | มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| 31 | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้ง ยอมปฏิบัติตามแนวความคิดที่ดี และมีเหตุผลของผู้อื่น | | | | | |
| 32 | พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ รอบรู้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้นเพื่อทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนและพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง | | | | | |
| 33 | ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ และร่วมรับผิดชอบ ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจจริง | | | | | |
| 34 | มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ | | | | | |
| 35 | มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง แต่งกายสะอาด สุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ | | | | | |
| 36 | มีอารมณ์แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ | | | | | |
| 37 | มีกิริยา วาจาที่สุภาพ สามารถเลือกใช้คำพูดได้กับทุกสถานการณ์ | | | | | |
| 38 | มีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ | | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ
 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน
 ท่านมีความคิดเห็นตามประเด็นต่อไปนี้อย่างไร กรุณาเขียนแสดงความคิดเห็น

3.1 ท่านมีปัญหา/อุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ในสถานศึกษาของท่านอย่างไร กรุณาเขียนแสดงความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบจนครบข้อและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

นายมนทล ผ่องกาย

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/๒๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำภาคนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอินทาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขา การบริหาร
การศึกษา ได้เสนอนิพนธ์ (แผน ข) เรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3

การทำวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาที่ทำการวิจัยจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในหน่วยงาน
ของท่าน ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ โทร. ๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒,

โทรสาร.๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

ที่ ศธ ๐๕๖๔.๐๖/๓๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายมณฑล ผ่องกาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา ได้เสนอวิทยานิพนธ์ (แผน ข) มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหัวข้อ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนสวนอนันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์(แผน ข) คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
2. รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์

ซึ่งในการวิจัยดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับครูทุกคนในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการตรงกับความเป็นจริง อันจะนำไปเพื่อประโยชน์ในการวิจัย ดังนั้นจึงใคร่ขออนุญาตให้ข้าราชการดังกล่าว เก็บข้อมูลไปประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ โทร. ๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒,

โทรสาร.๐-๒๕๗๒-๕๗๑๒

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

| | | |
|----------------------|---|---|
| ชื่อ - สกุล | : | นายมณฑล ผ่องกาย |
| วัน เดือน ปีเกิด | : | 21 กุมภาพันธ์ 2498 |
| สถานที่เกิด | : | กรุงเทพมหานคร. |
| ประวัติการศึกษา | : | ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ชั้นสูง) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2517 ครุศาสตรบัณฑิต คบ (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยครูจันทระเกษม พ.ศ. 2519 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2549 |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | : | โรงเรียนสวนอนันต์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 |
| ตำแหน่ง | : | ครู/ครูชำนาญการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสวนอนันต์ |