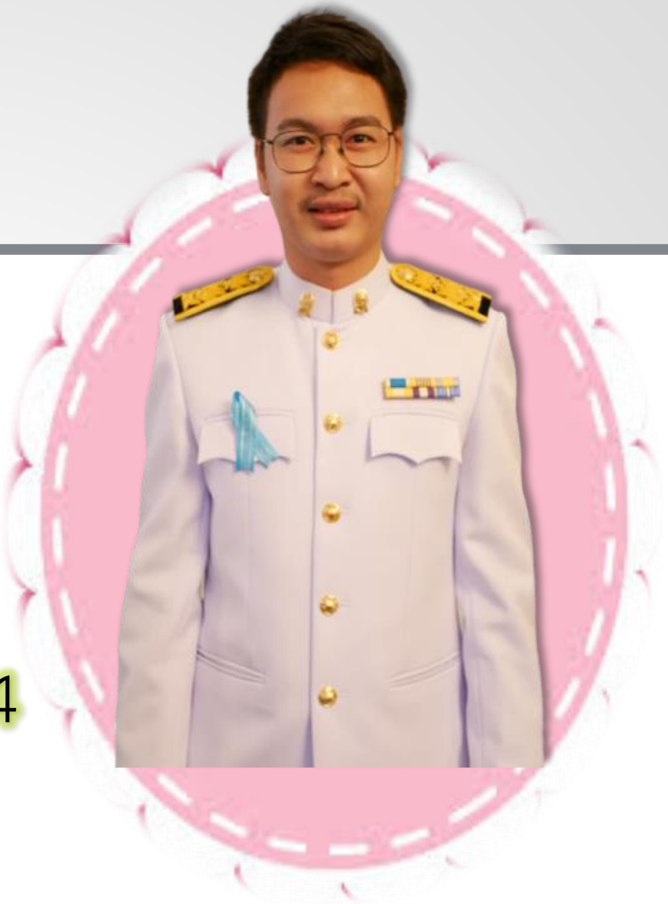
สมรรถนะประจำสายงาน
ของผู้บริหารการศึกษาและสถานศึกษา

ผู้ศึกษา



นายวิชาญชัย เลิศสงคราม

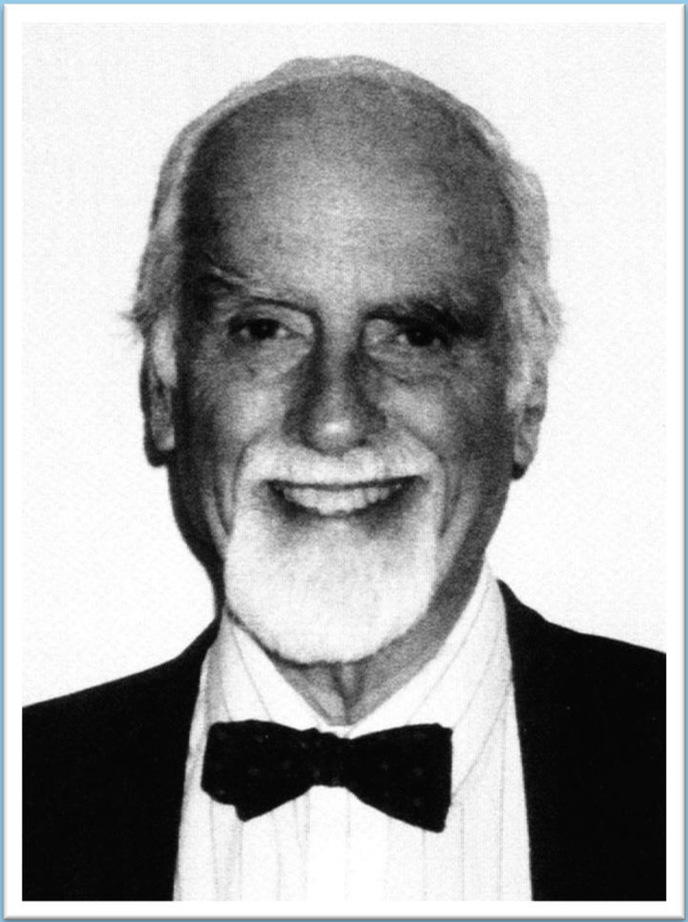
รหัสนักศึกษา 62561802014

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แนวคิดความเป็นมาของสมรรถนะ
องค์ประกอบของสมรรถนะ
ความหมายของสมรรถนะ
สมรรถนะประจำสายงาน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ประโยชน์ของสมรรถนะ
การวิเคราะห์และสังเคราะห์
การสื่อสารและจูงใจ
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
การมีวิสัยทัศน์
ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง

แนวคิดความเป็นมาของสมรรถนะ

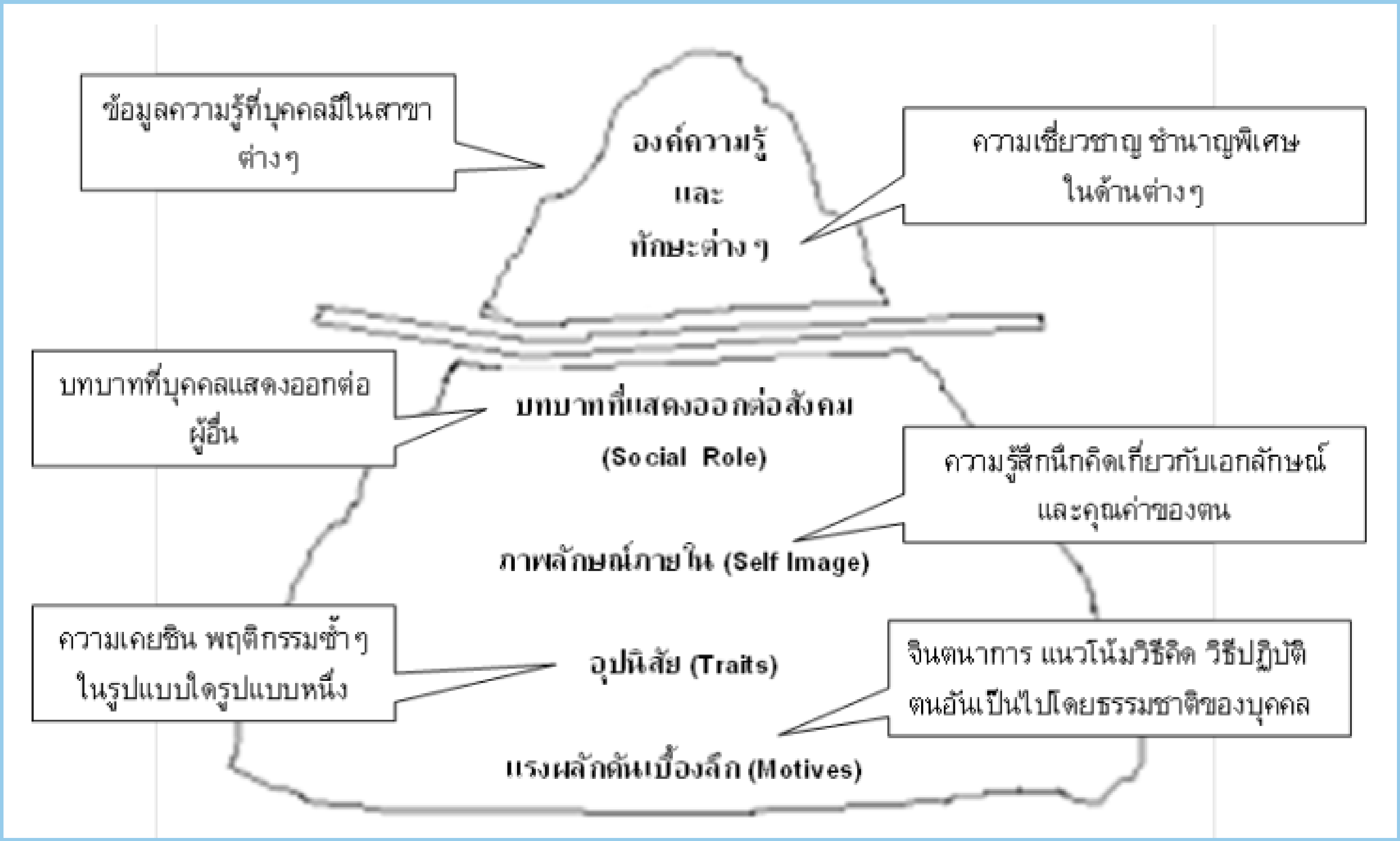


สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, น. 56) กล่าวว่า แนวคิดความเป็นมาของสมรรถนะนั้นเกิดขึ้น ในปี ค.ศ. 1970 โดย เดวิด ซี แมคเคลล์แลนด์ (David C. McClelland) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา Harvard และเป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ นอกจากนั้นยังเป็นผู้นำแนวคิดมาใช้ในองค์กรแมลเคลล์แลนด์

แนวคิดความเป็นมาของสมรรถนะ

David,C. McCleland ได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาพบว่าบุคคลที่การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะ ของการปฏิบัติงานและพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความมั่นใจ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยการทดสอบความถนัด

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย



โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ไว้ดังนี้

1 ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ

2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3 อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4 ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้

5 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่นรถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993) ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดคำ สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

ความหมายของสมรรถนะ (Competency) (ต่อ)

ศุภวรรณ เศาณานนท์ ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่เป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการแสดงออก หรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลให้ได้ผลงานระดับสูงสุด

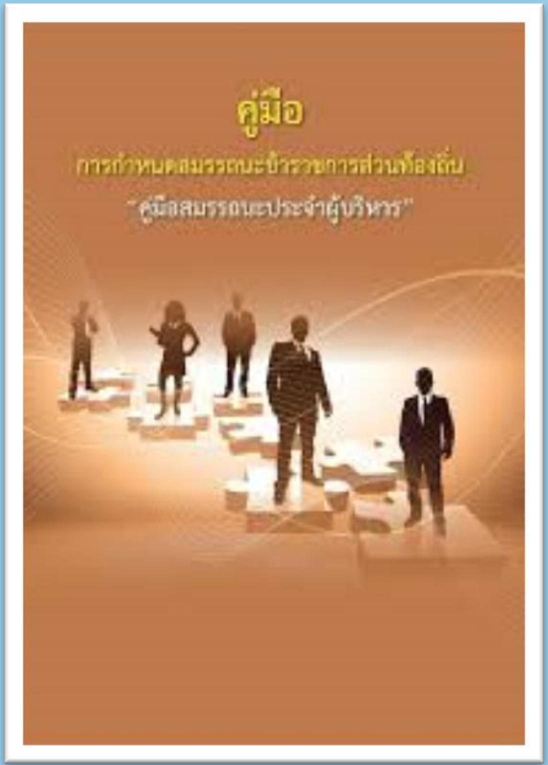
อัมพา ถ้วยงาม ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลจากความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถแสดงออกให้เห็นได้

ความหมายของสมรรถนะ (Competency) (ต่อ)

- **สรุป**

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะของบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

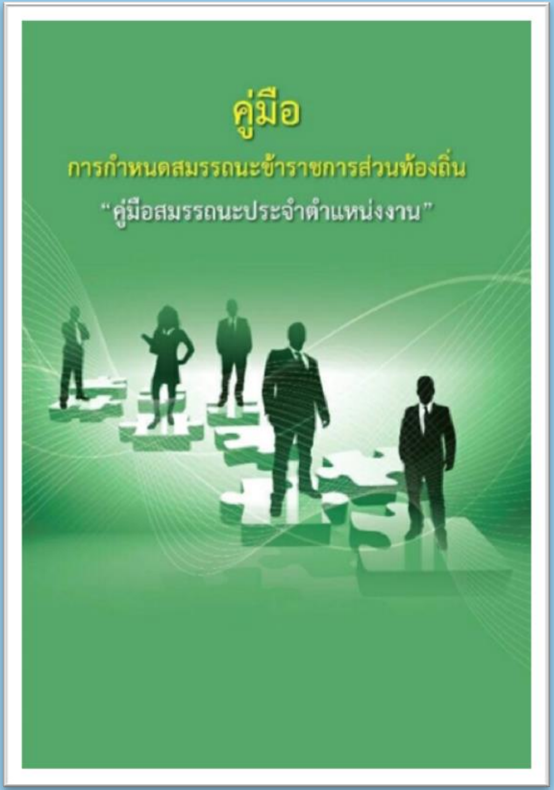
สมรรถนะประจำสายงาน



สมรรถนะประจำสายงาน คือ คุณลักษณะที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
2. การสื่อสารและการจูงใจ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. การมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะประจำสายงาน



- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- การมีวิสัยทัศน์
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (analytical thinking)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์หมายถึง การแยกแยะข้อมูล หรือเรื่องราวที่ได้มาซึ่งกระทำได้โดยการทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อม หรือบริบทในทางการบริหาร โดยการกำหนดประเด็นปัญหาให้สอดคล้องกับแนวคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาจนลุล่วงในที่สุด การคิดวิเคราะห์จึงจำให้ผู้วิเคราะห์สามารถลำดับความสำคัญและการอธิบายเหตุผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (analytical thinking)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ การวิเคราะห์ (analysis) เป็นการหาเหตุไม่ว่าจะเป็นเหตุผลที่เป็น “ข้อเท็จจริง” หรือ “ความคิดเห็น” มาสนับสนุนความคิดและการกระทำโดยควรนำ “หลักวิชาการ”มาประกอบการวิเคราะห์ด้วยเพื่อช่วยให้การหาเหตุผลนั้นสมบูรณ์มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับเพิ่มมาก

วรภัทร์ ภู่เจริญ กล่าวว่า การวิเคราะห์หมายถึง การแยกแยะหาต้อตอสาเหตุ หาตัวแปรที่สำคัญ การใช้เครื่องมือทางสถิติใช้เครื่องมืออุปกรณ์มาทำการวิเคราะห์หรือคิดแบบวิเคราะห์ ส่วนการสังเคราะห์คือ การรวม การสรุป คิดรวบยอดเป็นเรื่องที่ทำจะยากกว่าการวิเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (analytical thinking)

สรุป

การวิเคราะห์ หมายถึง การแยกแยะทางความคิด หรือทางวัตถุของสิ่งใดสิ่ง หนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เห็นองค์ประกอบเพื่อศึกษาแต่ละองค์ประกอบ หรือว่าแยกแยะเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดสิ่งนั้นหรือเรื่องนั้น เวลาวิเคราะห์ต้องพยายามหาคำตอบว่า ข้อความ บทความ เนื้อเรื่องนั้นให้ความรู้

การสังเคราะห์ หมายถึงกระบวนการหรือผลของการนำเอาปัจจัยสองอย่างหรือมากกว่าที่แยกกัน โดยเฉพาะความคิด นำมารวมกันเข้าเป็นหนึ่งก่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ เครื่องมือใหม่ทางความคิด เช่นการรวมกันให้เป็นทฤษฎี

การสื่อสารและจูงใจ (communication & influencing)

การสื่อสารและจูงใจภายในองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน

การสื่อสารและจูงใจ (communication & influencing)

เบนตัน (Benton)กล่าวว่าความหมายของการสื่อสารเป็น “กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ตลอดจนความต้องการและอารมณ์ความรู้สึกจากบุคคลหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ส่งสารผ่านสื่อต่างๆ ไปยังบุคคลอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่รับสารเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง”

ลุซเซียร์ (Lussier)กล่าวว่า ความหมายของการสื่อสาร คือ “กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลหรือหลายบุคคลไปยังบุคคลหรือหลายบุคคล”

ชิปแมน และคานุ๊ก (Schiffman & Kanuk)กล่าวว่า “การสื่อสารคือการส่งสาร (massage) จากผู้ส่ง (sender) ไปยังผู้รับ (receiver) ด้วยวิธีการใช้สัญญาณชนิดใดชนิดหนึ่งโดยอาศัยช่องทาง (channel) หรือ สื่อบางชนิด”

การสื่อสารและจูงใจ (communication & influencing) (ต่อ)

อาเจนติ (Argenti)ได้แบ่งชนิดของงานสื่อสารองค์กรไว้ 9 ประการ ดังนี้

1.งานสร้างภาพลักษณ์และเอกลักษณ์

2. โฆษณาและสนับสนุนองค์กร

3. สื่อมวลชนสัมพันธ์

4. การสื่อสารการตลาด

5. การสื่อสารทางการเงิน

6. พนักงานสัมพันธ์

7. ชุมชนสัมพันธ์และการเกื้อหนุน

8. รัฐสัมพันธ์

9. 9. การจัดการภาวะวิกฤต

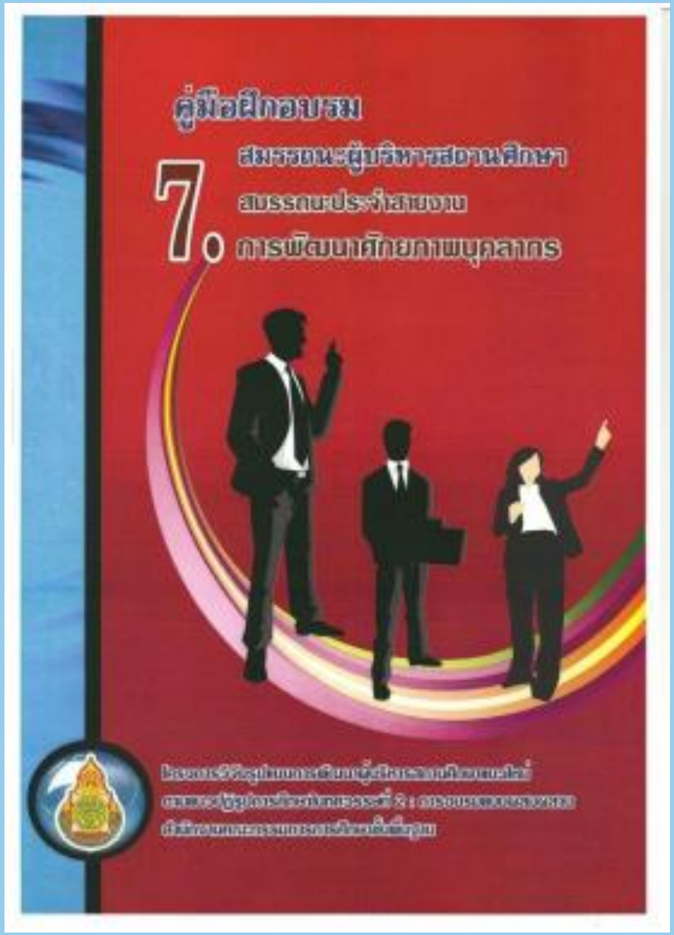
การสื่อสารและจูงใจ (communication & influencing) (ต่อ)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลหรือกลุ่มไปสู่บุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสื่อความเข้าใจและความหมาย ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

สรุป

การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลโดยผ่านสื่อไปยังบุคคลโดยอาศัยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกระตุ้นให้เกิดการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (caring & developing others)



การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (caring & developing others) (ต่อ)

ศุภชัย ยาวะประภาษ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้ อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กร มีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร

เสาวลักษณ์สิงห์โกวิน ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคคลเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลมุเพราะอาจหมายรวมถึงวิธีการและเทคนิคต่าง ๆที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญเติบโตทั้งทางสมองและจิตใจ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

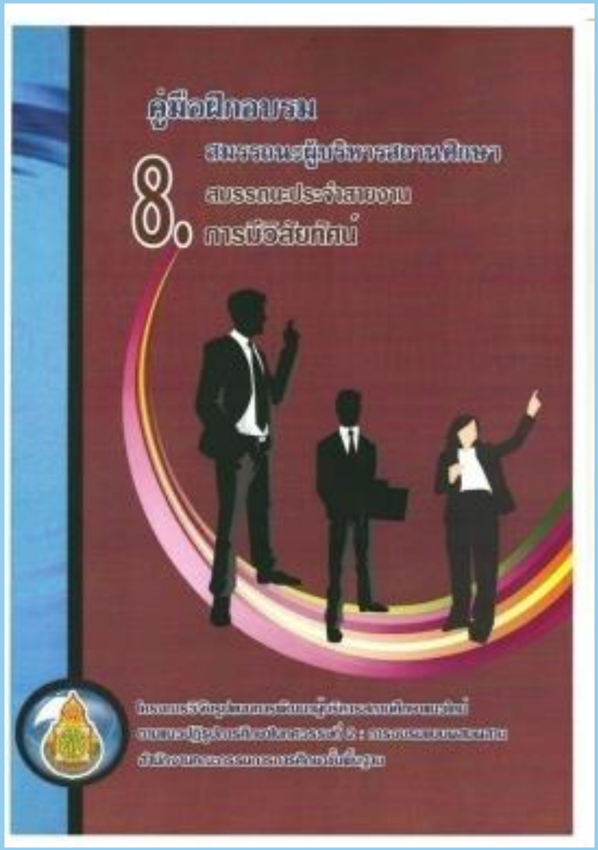
พรพิศ อินทสุระ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (caring & developing others) (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาศักยภาพ คน หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวโดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะ พัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

สรุป การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรม ในระดับบุคคล สายงาน อาชีพเพื่อปรับปรุงงาน ในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีวิสัยทัศน์ (visioning)



วิสัยทัศน์นี้จะเป็นกรอบให้แก่ผู้บริหารในการจัดระบบการบริหารจัดการและดำเนินการทุกอย่างในองค์กรอย่างประสานสอดคล้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดถูกต้องตรงเป้าหมาย

การมีวิสัยทัศน์ (visioning) (ต่อ)

ฉลองรัฐ สังขรัตน์กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตขององค์กร ที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดเป็นทิศทางภารกิจร่วมกันหรือสิ่งที่คิดว่าจะเป็นอนาคตโดยมองอนาคตจากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส ความเป็นไปได้เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะนำสิ่งที่ยิ่งใหญ่หรือดีที่สุดมาสู่องค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน ได้ให้คำจำกัดความวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำพางานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้คำจำกัดความ การมีวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

การมีวิสัยทัศน์ (visioning) (ต่อ)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีหลายความหมายขึ้นอยู่กับมุมมองหรือจุดเน้นของ ผู้ให้ความหมายโดยอาจหมายถึง

1. ภาพหรือเข็มทิศนำทางที่ชัดเจนสำหรับอนาคตที่ต้องการให้เป็นไป

2. ภาพของความสำเร็จของหน่วยงานที่หน่วยงานต้องการจะเป็นหรือปรารถนาเกิดขึ้นในอนาคต

3. ภาพความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่หน่วยงานต้องการจะสร้างขึ้นมาเพื่อให้เป็นผลสำเร็จในอนาคตโดยสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่หน่วยงานให้ความสำคัญ

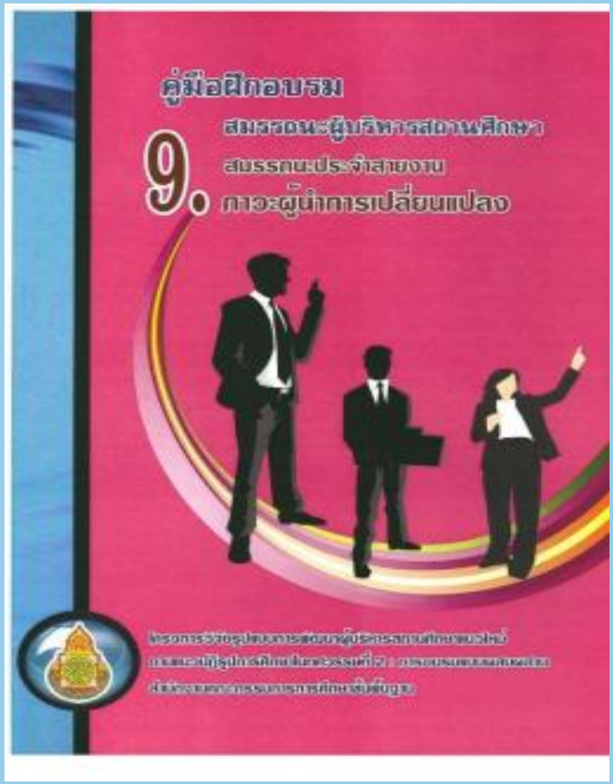
4. วิถีสู่ความเป็นเลิศของบุคคล ทีมงาน หรือหน่วยงานต้องการสร้างขึ้นมาเพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวทางของความเป็นไปได้วิสัยทัศน์ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่แล้วแต่เป็นสิ่งที่ต้องการได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยการสร้างภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เกิดการกระทำของบุคคล ทีมงานหรือหน่วยงานอันนำไปสู่ความเป็นไปได้นั้นๆ

การมีวิสัยทัศน์ (visioning) (ต่อ)

สรุป

การมีวิสัยทัศน์หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของหน่วยงานเพื่อสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ในอนาคตและสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมโดยเน้นมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)



เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

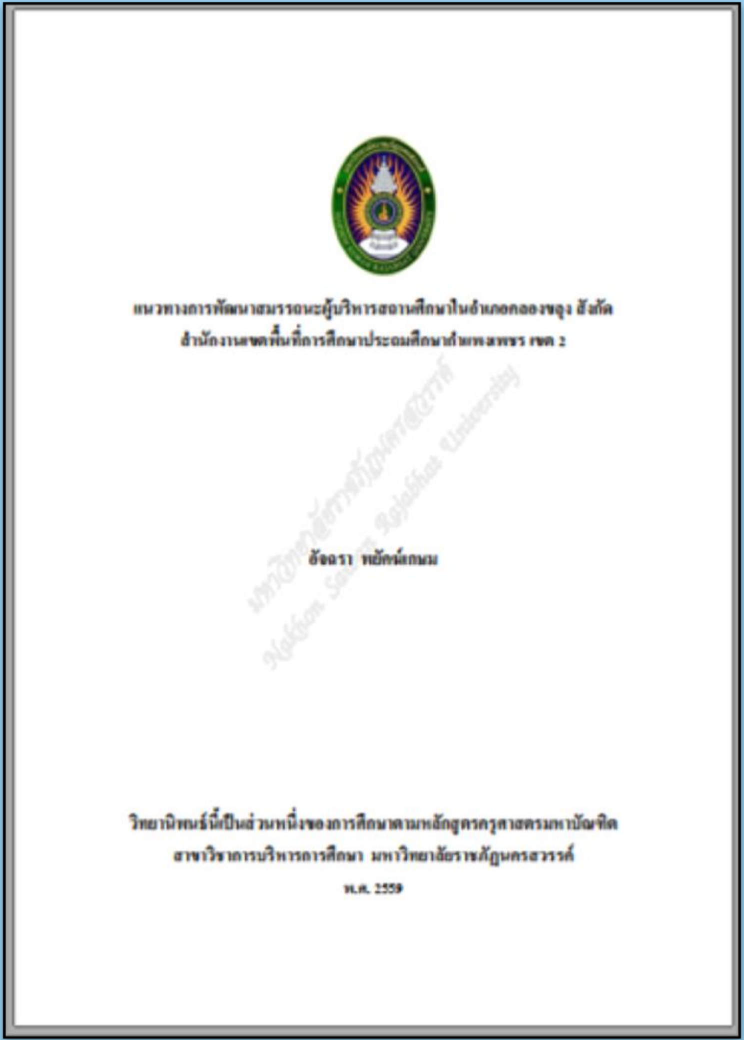
2. การสร้างแรงบนดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจงใจให้เกิดแรงบนดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระต้นจิตตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพื่อการตระหนกรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบคคล(Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติตนต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสารและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง


แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
พ.ศ. 2559

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่มา

http://ns.nsru.ac.th/bitstream/nsru/90/1/Atchara_Payakkasem.pdf

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับมาก อันดับสูงสุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และอันดับต่ำสุดได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี

3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8)ด้านการมีวิสัยทัศน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

ที่มา

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/Abstract%20thai%20(1).pdf

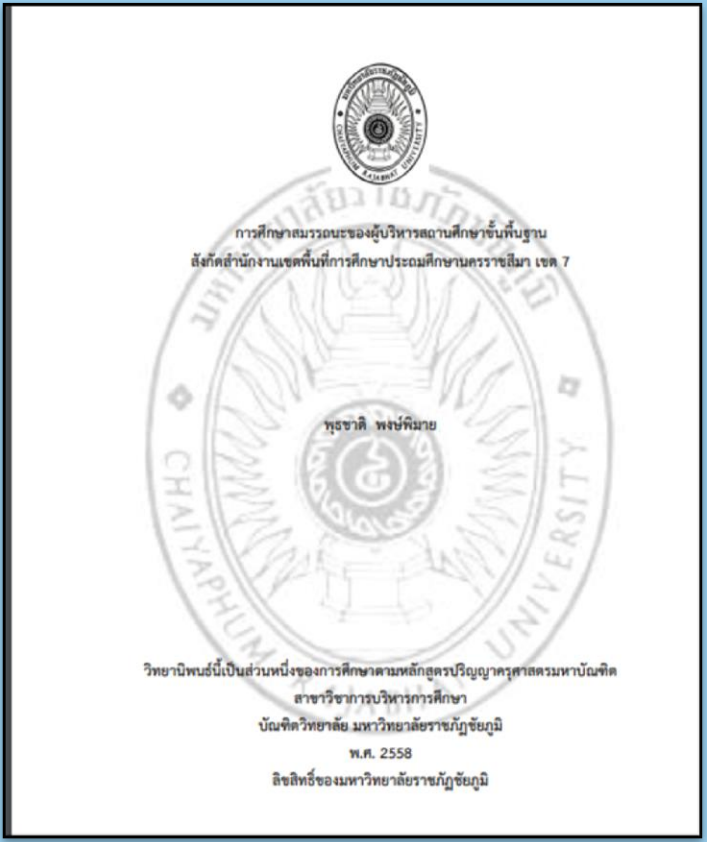
สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สมรรถนะหลัก คือ ด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีมส่วนสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ

2. ผู้ให้ข้อมูลที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 1-10 ปีและ 11-20 ปีส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

พุธชาติ พงษ์พิมาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
พ.ศ. 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ที่มา

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/supansa%20phajuang%20(1).pdf

สรุปผลการศึกษา

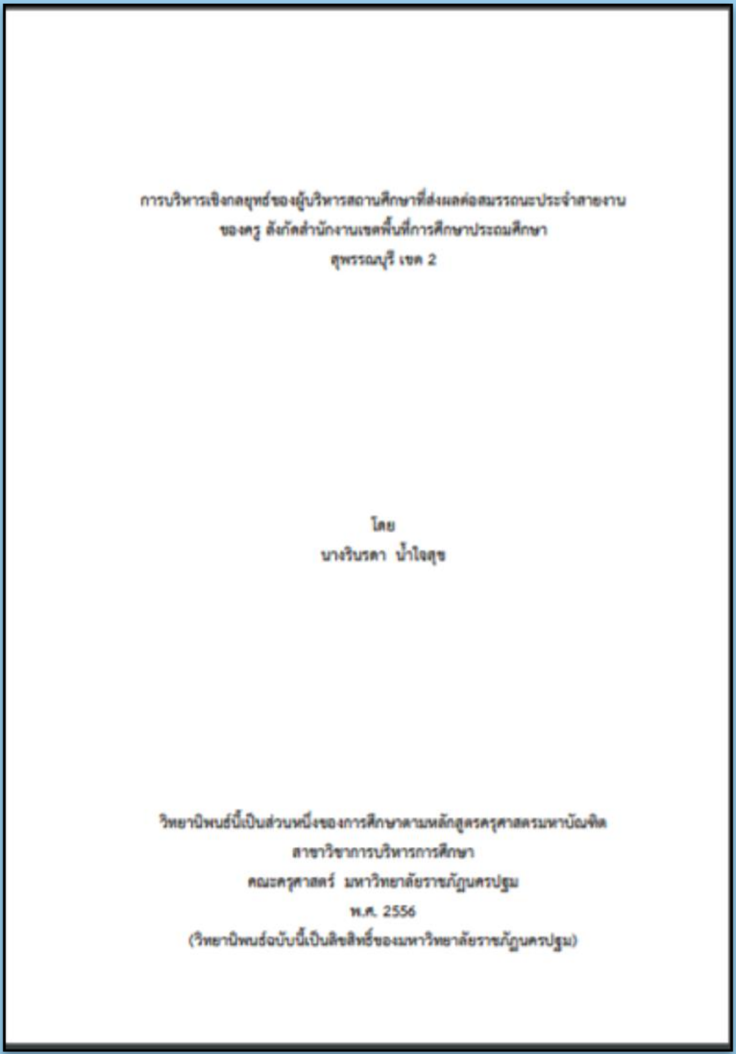
ผลการศึกษาพบว่า

1.ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายสมรรถนะพบว่า ระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานพบว่า มีระดับสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่สำคัญคือ ควรมีการมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2

โดย
นางจินรดา น้ำใจสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2556
(วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

ที่มา

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%94%E0%B8%B2-%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82.pdf

สรุปผลการศึกษา

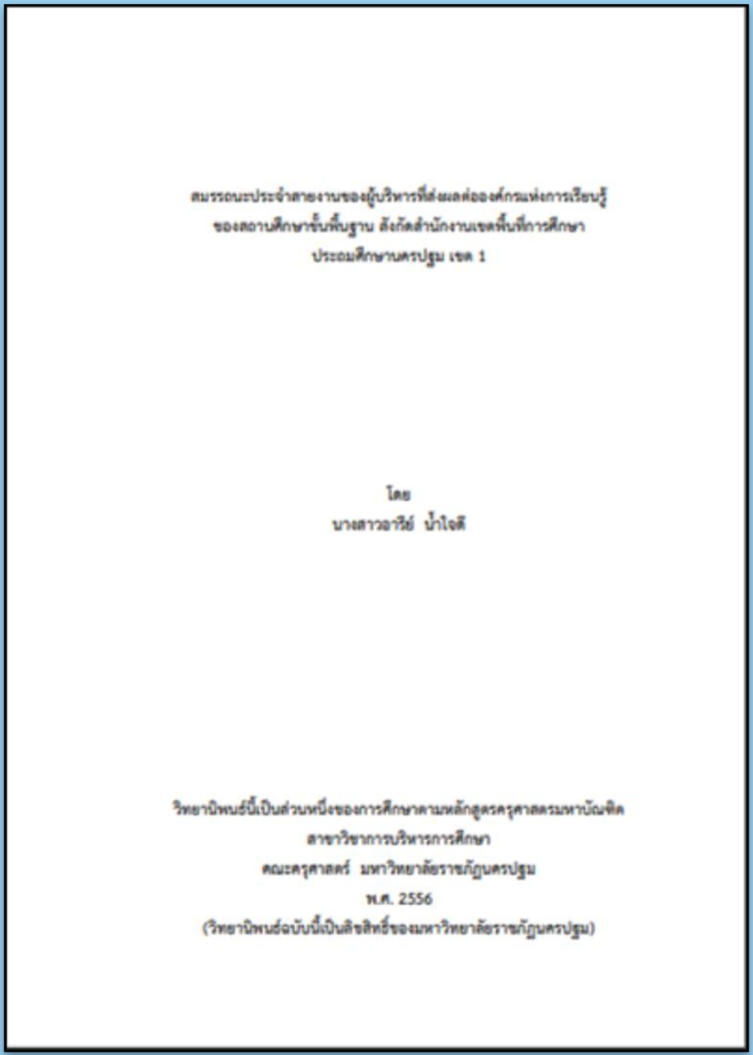
จากผลการศึกษา

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปใช้โดยร่วมกันท้านายได้ร้อยละ 51

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

โดย
นางสาวอาริย์ น้ำใจดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2556
(วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ที่มา

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%94%E0%B8%B5.pdf

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะประจ้าสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ โดยร่วมกันท้านายได้ร้อยละ 40

สรุปผลการศึกษา

4. ปัญหาอุปสรรคสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร เกิดจากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาอุปสรรคในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากครูขาดความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีและงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของสมรรถนะ

1. ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้

2. ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน

3. ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง

4. ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย

6. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

อ้างอิง

http://ns.nsru.ac.th/bitstream/nsru/90/1/Atchara_Payakkasem.pdf

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/Abstract%20thai%20(1).pdf

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/supansa%20phajuang%20(1).pdf

อ้างอิง

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%94%E0%B8%B2-%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82.pdf

file:///C:/Users/Ponk/Downloads/%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%94%E0%B8%B5.pdf