

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน
การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
ผู้ศึกษา นายจักรพรรดิ จิตมณี **ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำลอง นักพ่อน **ปีการศึกษา** 2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2) เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งเดิม และ (3) เสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 118 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์มากที่สุด โดยมีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านบริหารงานบุคคลระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและการดำรงตำแหน่งเดิมพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะด้านวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวุฒิปริญญาเอก และปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดงานธุรการและการบริหารทั่วไป การจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนตามลำดับ

คำสำคัญ สมรรถนะ เขตพื้นที่การศึกษา การบริหารจัดการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
อาจารย์ ดร.จำลอง นักพ่อน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ ดร.ไพรัช ฤทธิย์ผาด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณา
ให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น
จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็น
อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณกมล ศิริบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 1 ดร.ปัญญา แก้วเหล็ก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
ดร.ชาญชัย ทิพนตร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกวรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
ดร.วรรณิ์ ไทยานันท์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
คุณอารมณ วรศัณทิต ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่กรุณาให้
ความอนุเคราะห์ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
อย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำและให้กำลังใจตลอดมา

จักรพรรดิ จิตมณี

พฤษภาคม 2548

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
นโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา.....	8
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	21
อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรหรือ กลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการ.....	43
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะที่พึงประสงค์.....	52
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการสร้างเสริมสมรรถนะ...	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	76
ข แบบสอบถาม.....	79
ประวัติผู้ศึกษา.....	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	สถานภาพด้านชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 42
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในภาพรวม 43
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านวิชาการ..... 44
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านบริหารงานบุคคล..... 46
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านงบประมาณ..... 48
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านบริหารทั่วไป..... 50
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับการศึกษา 52
ตารางที่ 4.8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับการศึกษา..... 53
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านวิชาการเป็นรายคู่..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามการดำรง ตำแหน่งเดิม.....	55
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม	57
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	58

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 :20) มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็น ผู้บังคับบัญชาข้าราชการและ รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในกรณีนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 175 เขต (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 21) ประกอบกับมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ประสาน ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขาธิการของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง มากเพื่อให้การนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นผู้ที่มี สมรรถนะ ในการบริหารจัดการที่รอบรู้ เชี่ยวชาญ ลักษณะการบริหารงานต้องปรับให้สอดคล้อง กับบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนไป โดยต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำสูง มีความรอบรู้ สามารถช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานได้ และ ภาณูญ สาธ (2523: 247) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัย ผู้บริหารการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย ควรมีความรู้ทางด้านวิชาการ ต้องมีพฤติ กรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย ระบบการบริหารจะมีความมุ่งหมายที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ

ช่วยเหลือกันทุก ๆ ฝ่าย ดำเนินการจัดการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วิทยานาควัชระ (2535: 115) กล่าวถึง ผู้บริหารทั่วไปว่า ควรทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ เป็นผู้นำในองค์การมีหน้าที่แนะนำสั่งสอนบุคลากร ร่วมเป็นกำลังใจลูกน้อง ริเริ่ม ปรับปรุงและพัฒนาองค์การ ตลอดจนสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ และธรร สุนทรายุทธ (2535: 97) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตามที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผน มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นได้บัญญัติไว้ นอกจากนี้ เทียน ทองแก้ว (2545: 35) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การ สื่อสารกับลูกน้องได้ดี เป็นผู้มีทักษะทางการบริหารและการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด สอดคล้องกับ จักรพรรดิ วัชระ (2538: 31) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า สภาพทางการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้น จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามที่ต้องการได้ เนื่องจากสมรรถนะหรือความสามารถของผู้บริหารเป็นสิ่งเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีสมรรถนะไม่เหมาะสมก็จะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สมรรถนะหรือความสามารถของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบกับ ความเห็นของ พิณสุดา สิริธรรังสี (2546: บทคัดย่อ) ที่ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาแบบเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เคยปรากฏขึ้นในประเทศไทย มาก่อน และไม่มีบุคคลหรือหน่วยงานใด ทำการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างชัดเจน จึงสมควรที่จะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

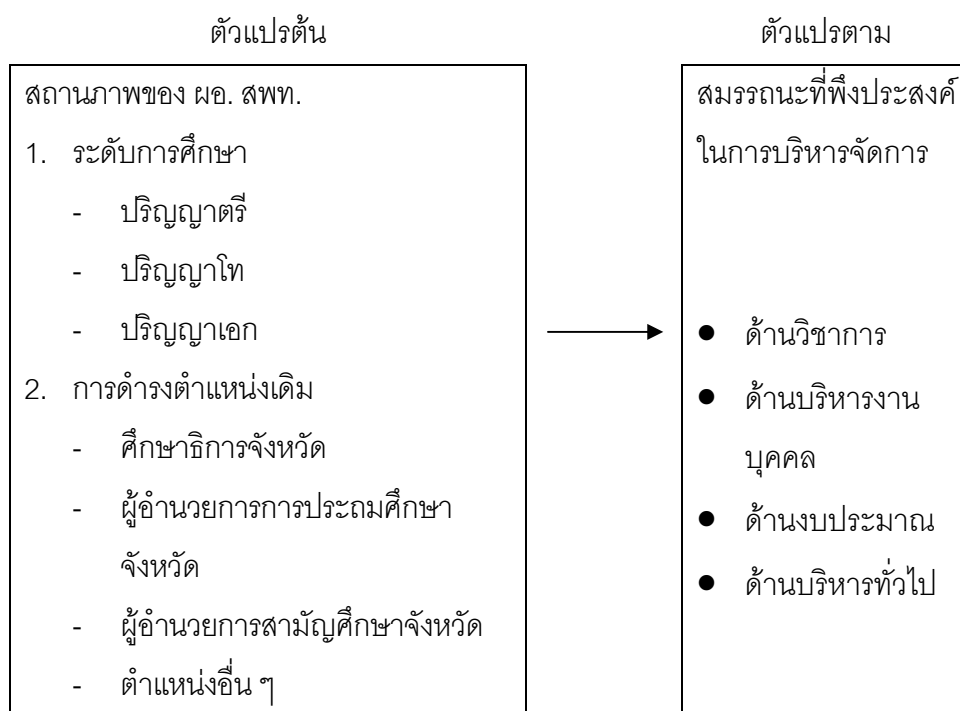
2.2 เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งเดิม

2.3 เสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการ จากนักวิชาการ และผลงานที่ผ่านมาดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีระดับการศึกษาและการดำรงตำแหน่งเดิม ต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 175 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 118 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **สมรรถนะที่พึงประสงค์** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถ หรือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแสดงออกมาในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

6.2 **สมรรถนะด้านวิชาการ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการ ได้แก่ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการนิเทศ การให้คำแนะนำทางวิชาการ มีทักษะด้านงานวิจัย และประเมินผลทางการศึกษา ส่งเสริม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน การประเมินมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา

6.3 **สมรรถนะด้านบริหารงานบุคคล** หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง วิชยฐานะ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ การให้คำแนะนำการพัฒนาบุคคล ควบคุมดูแลรักษาวินัยและนิติการของข้าราชการ

6.4 **สมรรถนะด้านงบประมาณ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถทางงบประมาณ และการเงิน ได้แก่ การบริหารงานการเงิน งานบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ งานบริหารงานบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การจัดตั้งงบประมาณ

6.5 **สมรรถนะด้านบริหารทั่วไป** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดระบบสวัสดิภาพครู นักเรียน การจัดสวัสดิการและการบริหาร และพัฒนาองค์กร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่อสาธารณชน ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

6.6 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 175 เขต

6.7 ศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบการบริหารงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

6.8 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

6.9 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สังกัดกรมสามัญศึกษา

6.10 ตำแหน่งอื่น ๆ หมายถึง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ระดับกรม และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ 9 และผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.11 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับคุณวุฒิกการศึกษาที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับในการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

7.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำ ข้อมูลผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ บทบาทหน้าที่ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นี้มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

1. นโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
 - 1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545
 - 1.3 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546
 - 1.4 การบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.3 โครงสร้างของรูปแบบสมรรถนะ
 - 2.4 สมรรถนะของข้าราชการในอนาคต
 - 2.5 สมรรถนะนักบริหาร
 - 2.6 กระบวนการบริหารและการจัดการ
 - 2.7 สมรรถนะด้านวิชาการ
3. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ รัฐบาลพึงปฏิบัติ ตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ตามรัฐธรรมนูญ ในหมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 69 บุคคลมี หน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ และรับการศึกษาอบรม รวมถึงหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540: 21)

จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแห่งชาติ ขึ้น คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกเพื่อใช้เป็นแนวทางหลักในการจัดการศึกษาของชาติ

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 37 บัญญัติไว้ว่า การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวน ประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใน มาตรา 38 กำหนดให้ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ใน การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบ ที่หลากหลายใน เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทน องค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครูและผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา

การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 19-20)

1.3 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช

2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 11-13) หมวด 2 กล่าวถึง การจัดการระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 33 กำหนดให้ การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่น เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ 1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษา ตามอัธยาศัย ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา หรือมีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นตามสภาพการจัดการศึกษาบางประเภท ในส่วน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจประกาศกำหนดให้การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาใดสามารถขยายบริการออกไปในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นก็ได้ โดยในมาตรา 34 กำหนดให้ จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้จัดทำเป็นประกาศกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในกฎกระทรวง ทั้งนี้โดยการให้คำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนดที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

ส่วนในมาตรา 36 กำหนดให้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทน สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคม ผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

และในมาตรา 37 (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 22) ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมาย อื่นและมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระ ของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา 3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้ เป็นการเฉพาะ การใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่ คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย ใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจาก ผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการ รองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องเป็นผู้มีสมรรถนะสูงในทุก ๆ ด้านเพื่อส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่

1.4 การบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง บริหารงานในรูปคณะกรรมการ เรียกว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา หรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” ประกอบด้วย ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการ รวม 9 คน โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2548) โดยใช้อำนาจการบริหารงานบุคคล ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 และมาตรา 24 ดังนี้

มาตรา 23 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการเดินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(6) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อ เสนอ ก.ค.ศ.

(9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๕ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยมติความเห็นชอบ การกำกับดูแล ติดตาม ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นแนวทางใน การดำเนินงานในฐานะของอนุกรรมการและเลขานุการ นำเสนอการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนด ไว้ในมาตรา ๕

มาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่ การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

(2) เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

(3) พิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(6) จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมิน ผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(7) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.ต่อไป

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ.มอบหมาย

ดังนั้น ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีลักษณะกว้างขวาง ครอบคลุม ทั้งในส่วนของด้านนโยบาย และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และการอำนวยความสะดวกการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.4.1 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิรูประบบบริหารราชการและการจัดการศึกษา ได้หลอมรวม หน่วยงานทางการศึกษา คือทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ กระทรวง ศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน เป็นกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างบริหาร ราชการใหม่ โดยจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดระเบียบบริหารราชการ ในส่วนกลาง (2) การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และ (3) การจัดระเบียบบริหาร ราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล

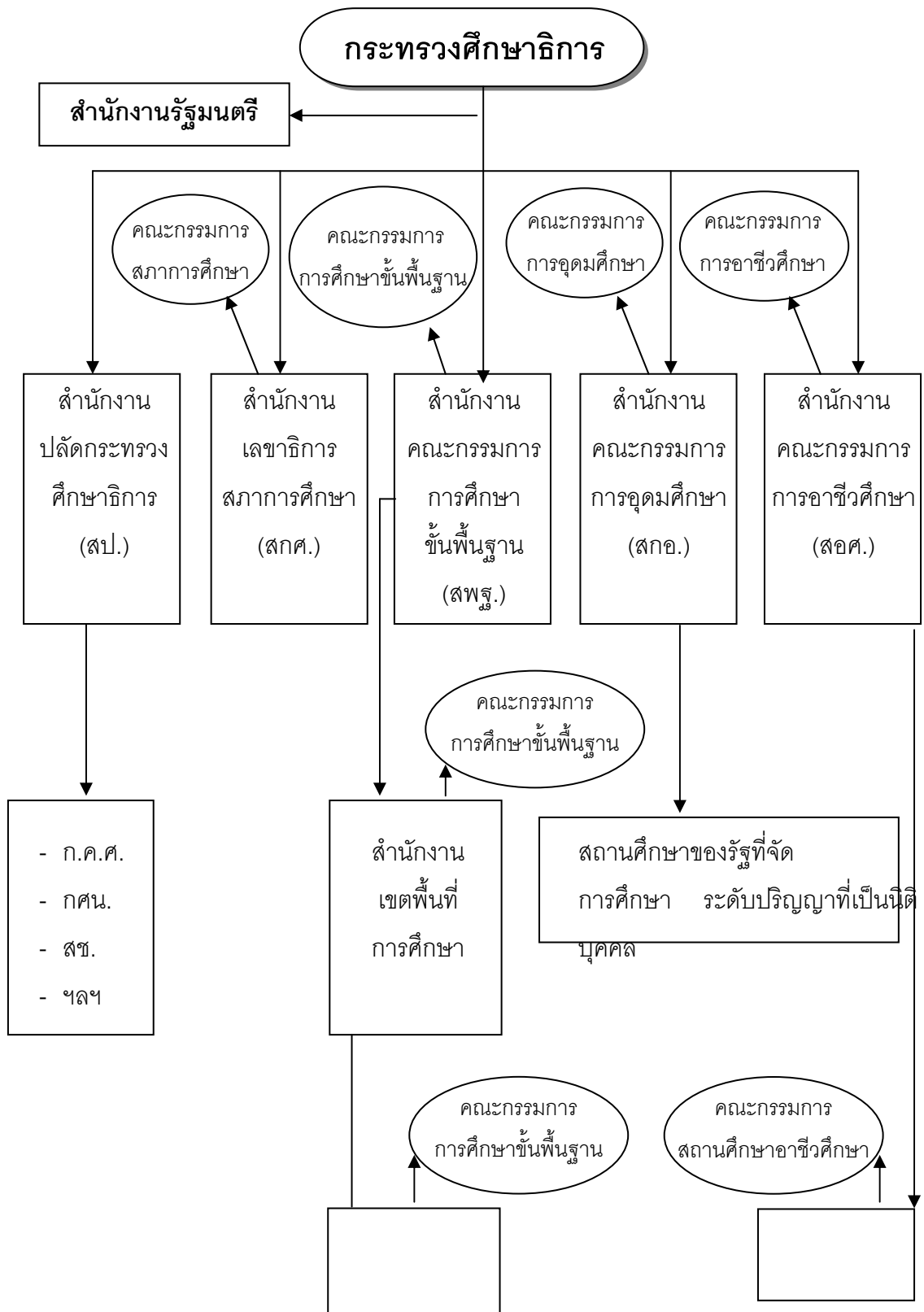
1) การจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง ระดับกระทรวง มีบทบาท และอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภทกำหนด นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและ ประสานงานการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา การติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผล โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรี
 - (2) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 - (3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
 - (4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - (5) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา
 - (6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดดังนี้
- (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - (2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ

อย่างอื่น

3) การจัดระเบียบราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับ
 ปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละสถานศึกษา

จากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงเขียนแผนภูมิโครงสร้างการ
 บริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดังนี้



สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4.2 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป จากส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา (Manage) ในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 2) ดังนี้

1) *กลุ่มอำนวยการ* ประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน คือ

(1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป รับผิดชอบงานธุรการ งานอาคารสถานที่ และ สิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ งานจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

(2) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบงานสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่อสาธารณชน งานบริการด้านข้อมูลข่าวสาร

(3) กลุ่มงานประสานงาน รับผิดชอบงานประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา งานประสานการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน งานการประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

(4) กลุ่มงานการเงินและสินทรัพย์

2) *กลุ่มบริหารงานบุคคล* ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน คือ

(1) กลุ่มงานธุรการ

(2) กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 2 งานคืองานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(3) กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานสรรหา และบรรจุ งานแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานออกจากราชการ

(4) กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ประกอบด้วย 4 งาน คืองานบำเหน็จความชอบ งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานบริการบุคลากร

(5) กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

(6) กลุ่มงานวินัยและนิติการ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานวินัย งานอุทธรณ์ และร้องทุกข์ งานกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ

(7) กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3) กลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน คือ

(1) งานธุรการ

(2) กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานข้อมูลสารสนเทศ งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานประสานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)

(3) กลุ่มงานนโยบายและแผน ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา งานแผนและพัฒนากิจการศึกษาระดับพื้นฐาน งานจัดตั้งยุบรวม เลิกและโอนสถานศึกษา งานแผนการจัดที่เรียนให้นักเรียนนักศึกษา

(4) กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย งานจัดทำและจัดสรรงบประมาณ งานบริหารงบประมาณ

(5) กลุ่มงานติดตาม ประเมินผลและการรายงาน ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานติดตามการดำเนินงานตามนโยบายและแผน งานประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน งานรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน

(6) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน คือ

(1) งานธุรการ

(2) กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 งาน คือ งานส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ ฯลฯ

งานส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมการเทียบโอนผลการเรียน งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

(3) กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 5 งาน คืองานส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานส่งเสริมกิจการแนะแนวในสถานศึกษา งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมกิจการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) งานส่งเสริม กิจกรรมประชาธิปไตย

(4) กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพในสถานศึกษา งานส่งเสริมการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน

(5) กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ ประกอบด้วย 7 งาน คือ งานอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ งานป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติดในสถานศึกษา งานตามโครงการเสมอภาคพัฒนาชีวิต งานความมั่นคงของชาติ งานวิเทศสัมพันธ์ งานป้องกันโรคเอดส์ งานสารวัตรนักเรียน

(6) กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานส่งเสริมข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน งานส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนเอกชน งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน งานส่งเสริม การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

5) *กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา* ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน คือ

(1) งานธุรการ

(2) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

(3) กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานส่งเสริมการวัดและประเมินผลการศึกษา งานส่งเสริมพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล การศึกษา งานติดตามตรวจสอบและประเมินผลการวัดและประเมินผลการศึกษา งานทดสอบทางการศึกษา

(4) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 งาน คือ งานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(5) กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานส่งเสริมและพัฒนากระบวนการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน งานนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

(6) กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน คือ งานส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา งานส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและนอกสถานศึกษา งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

(7) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 3 งาน คือ งานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ งานวางแผน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา งานรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 5 งาน คือ

(1) งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนานวัตกรรมการบริหาร

(2) งานระบบข้อมูลสารสนเทศ

(3) งานการประสานการตรวจราชการ

(4) งานติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5) งานส่งเสริม สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ และเทคนิควิชาชีพ ในการบริหารจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน

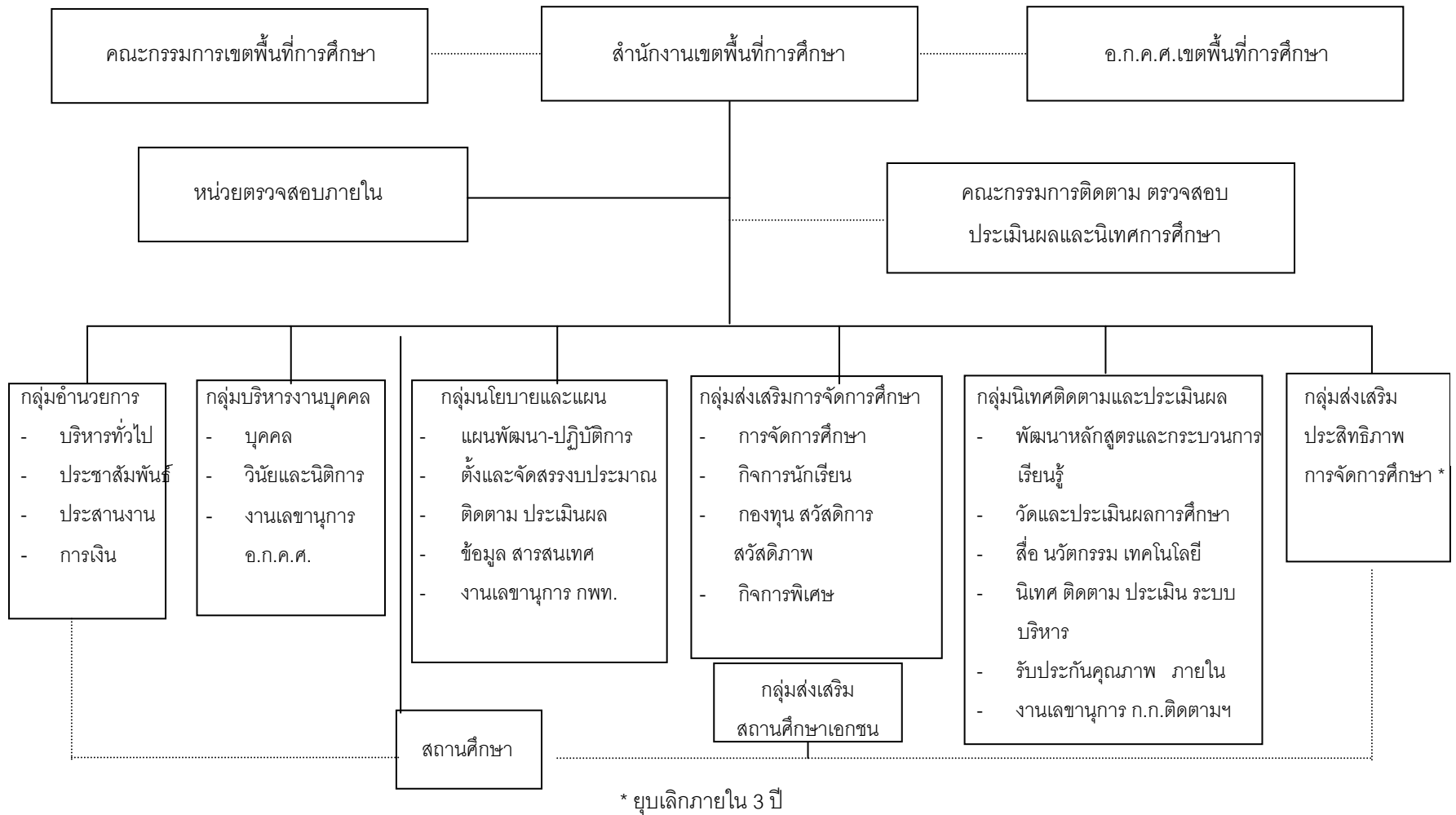
7) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 3 งาน คือ

(1) งานธุรการ

(2) งานตรวจสอบทางการเงินและบัญชี

(3) งานตรวจสอบการดำเนินงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการและตามที่กฎหมายอื่นกำหนด รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุกรรมการ และเลขานุการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) และประธานกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ความสำเร็จในการบริหาร และการจัด การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น สถานศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น รวมทั้งส่วนราชการในระดับจังหวัดและอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องเป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน ต้องแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ต่อไป



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 ความหมาย “สมรรถนะ” ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 799) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 7) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ (competency) ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในที่ส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skills)
3. ความสามารถ (Ability)

และจัดลำดับสมรรถนะของผู้บริหารได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ
2. ความสามารถในการคิด
3. การตัดสินใจ
4. การทำงานให้บรรลุผล
5. การวางแผนกลยุทธ์
6. การบริหารทรัพยากร
7. ความสามารถในการแข่งขัน
8. ความรับผิดชอบตรวจสอบได้
9. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
10. การประสานสัมพันธ์
11. การปรับตัวและความยืดหยุ่น
12. การมุ่งเน้นการบริการ

(Scott Parry 1998 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2546: 5) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546: 33)) สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะเพื่อการทำงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546 : 27)) สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรม แต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

ดังนั้น สมรรถนะ Competency คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่นความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการทำงาน

3. พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

2.2 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546: 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competencies ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคนนักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2 Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้

2.3 โครงสร้างของรูปแบบสมรรถนะ

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2547: 12-13) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประกอบด้วยกลุ่มสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ พฤติกรรมหลัก (Key Behavior) และระดับสมรรถนะ

ระดับสมรรถนะ ถือเป็นกำหนัดระดับพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลตามตำแหน่ง บทบาทและความรับผิดชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ในการจำแนกระดับสมรรถนะนี้สามารถกำหนดได้หลายรูปแบบด้วยกัน เช่น

1. รูปแบบที่ 1 กำหนดระดับสมรรถนะเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับฝึกหัด (Basic) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในระดับเริ่มต้น สามารถปฏิบัติงานได้ในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2 ระดับสูง (Advance) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่มีความชำนาญสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อนได้

1.3 ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่มีความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อนมาก รวมทั้งสามารถคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ประเมินผลงานผู้อื่นได้เที่ยงตรงและแม่นยำ

2. รูปแบบที่ 2 กำหนดระดับสมรรถนะเป็น 4 ระดับ ได้แก่

2.1 ระดับผู้เริ่มต้น (Beginner/Learning) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติงาน ภายในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 ระดับการประยุกต์ใช้ (Apply/Adopting) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

2.3 ระดับผู้ชำนาญการ (Master/Performing) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง รวมทั้งสามารถกระตุ้นหรือแนะนำผู้อื่นให้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ระดับการนำ (Leading) หมายถึง พฤติกรรมในระดับที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในงานตามขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถสร้างผลงานที่ส่งผลกระทบต่อ

ผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สมรรถนะของข้าราชการในอนาคต

ในปัจจุบัน ระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาหาคุณลักษณะ และทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ และทักษะ 11 ประการ (สำนักงาน ก.พ. 2546: 1-2) ดังนี้

1. ทักษะในการใช้ความคิด

ทักษะในการใช้ความคิดในที่นี้หมายถึงการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ คิดภาพรวมลุ่มลึก และกว้างไกลรู้จักปรับความคิดให้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ตามสมควร คิดทำงานเชิงรุก ไม่ตั้งรับอยู่กับที่ คิดหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

การบริหารราชการแนวใหม่ เน้นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ มุ่งที่ผลผลิต หรือผลงานที่ตั้งเป้าไว้ พร้อมทั้งผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลผลิตงานทุกอย่าง จะต้องมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จเพื่อให้ผู้ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบที่จะต้องทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา

3. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สิ่งใดที่ทำแล้วไม่คุ้มค่าให้เลิกทำ หรือต้องถ่ายโอนงานออกไป หรือต้องบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น น้ำ ไฟฟ้า วัสดุสำนักงาน รู้จักบำรุงรักษา

4. ทักษะในการสื่อสาร

รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้รู้จักสร้างเครือข่ายคือ ให้มีการรับรู้ไปพร้อม ๆ กัน เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนหมั่นฝึกให้มีทักษะในการพูดติดต่อให้ได้ผล

5. ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ

ข้าราชการต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกรับ และรับสินบน พร้อมรับผิดชอบ และยอมรับการตรวจสอบได้

6. การมุ่งเน้นให้บริการ

เน้นการให้บริการแบบโปร่งใส ประชาชนทุกคนจะต้องได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้จะต้องมุ่งเน้นความเสมอภาค พร้อมทั้งตระหนักว่า ข้าราชการมีหน้าที่ให้บริการประชาชน

7. จริยธรรม

ข้าราชการจะต้องมีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสมตามกาลเทศะ วาจาสภาพ และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ไม่ประพฤติเสื่อมเสีย

8. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ต้องทำงานอย่างมืออาชีพ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างชนิด รู้จริง รู้ลึกและรู้กว้าง ไม่รู้เพียงผิวเผินต้องมีความสามารถในการวางแผน

9. ความสามารถในการแก้ปัญหา

เมื่อมีปัญหาต้องขี้มสู้ ไม่หนีปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยปัญญาของตนเอง หัดมองให้เห็นว่า ปัญหาคือโอกาสที่เราจะได้แสดงความสามารถ ไม่มองปัญหาเป็นอุปสรรค

10. การทำงานเป็นทีม

มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมคิดร่วมทำงานกับผู้อื่นในลักษณะทีมงาน ร่วมกันรับผิดชอบงานไม่เอาดีแต่ผู้เดียว ไม่ปกปิดความรู้ และเผื่อแผ่ความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน มีการให้อภัยเมื่อมีการพลาดพลั้งต่อกัน

11. ทักษะขั้นพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์

ในยุคของข้อมูลข่าวสาร และกระแสโลกาภิวัตน์ ข้าราชการต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ใช้อย่างระมัดระวังและหมั่นบำรุงรักษา

2.5 สมรรถนะนักบริหาร

นอกจากสมรรถนะข้าราชการในอนาคตแล้ว สำนักงานข้าราชการพลเรือนยังได้จัดทำสมรรถนะนักบริหาร/ เพื่อใช้ในโครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service : SES) โดยประเมินสมรรถนะนักบริหาร 4 ด้าน

2.5.1. การบริหารคน ได้แก่

การปรับตัวและความยืดหยุ่น (adaptability and flexibility) การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

ทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะ และศิลปะในการรับรู้ และจับประเด็นจากการฟัง และการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิด และแนวโน้ม ผู้ฟัง และผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

การประสานสัมพันธ์ (collaborativeness) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่ เกี่ยวข้องการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2.5.2. ความรอบรู้ในการบริหาร

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) การริเริ่มเป็นผู้นำใน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การ สนับสนุนผู้อื่น ในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

การมีจิตมุ่งบริการ (customer service orientation) ความมุ่งมั่นในการ ให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยมุ่งความต้องการของ ผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องสนองความต้องการของ ผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) การสร้างแผนการปฏิบัติงาน ที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการ วางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

2.5.3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability) สำนึกในบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับ ผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำ และการ ตัดสินใจ

การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (achieving result) การบริหารการ ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิต และการ บริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stake holders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การบริหารทรัพยากร (managing resources) ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร (บุคลากร ข้อมูล เทคโนโลยี เวลา และ ทรัพยากร ต้นทุนอื่น ๆ) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายขององค์กร กลุ่มและบุคคลโดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตาม นโยบาย

2.5.4. การบริหารอย่างมืออาชีพ

การตัดสินใจ (decision making) การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ประเมินทางเลือก และผลลัพธ์เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด ในสถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสมตลอดจนวิเคราะห์แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหา และ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) การระบุ กำหนดขอบข่ายและ วิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมอีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและ แนวทางใหม่ ๆ

ความเป็นผู้นำ (leadership) สร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ของ องค์กร โน้มน้าว ผู้อื่นให้ยอมรับ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งใน ด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจเพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงาน และการ ตัดสินใจ

นอกจากนี้แล้ว เท็อน ทองแก้ว (2545 : 35-36) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด และผู้บริหารที่ดีต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1) ศักยภาพในการ เปลี่ยนแปลง 2) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ 3) การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ 4) ความเชี่ยวชาญทางการ บริหาร และ 5) การสร้างความเข้าใจการติดต่อสื่อสาร

2.6 กระบวนการบริหารและการจัดการ

กระบวนการในยุคใหม่โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารได้ เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนไปบางประการ

(ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ 2546: 40 –41) ได้เสนอแนวทางที่ควรปรับเปลี่ยนไป คือ

2.6.1. การบริหารโดยอาศัยข้อมูล นับว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจและให้ความสำคัญต่อข้อมูลอย่างมากในสังคมโลกาภิวัตน์ เพราะข้อมูลใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากผู้บริหารไม่สนใจต่อข้อมูลใหม่ ๆ แล้ว ก็จะกลายเป็นคนล้าสมัยไปในทันที ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือใหม่ ๆ รวมถึงข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2.6.2. การบริหารงานเป็นคณะบุคคล ในสังคมยุคใหม่ ความชำนาญจะกระจายไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างกว้างขวางรอบด้าน จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารงานในลักษณะที่เป็นกลุ่มบุคคล นอกจากเพื่อระดมความคิดแล้ว ในแต่ละองค์การและแต่ละส่วนงานยังมีความแตกต่างและหลากหลายกันไปอีกด้วย การบริหารเป็นคณะบุคคลจึงเป็นการรวมความแตกต่างเข้ามาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.6.3. การกระจายอำนาจทางการศึกษา การบริหารทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นจะต้องมีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและในกลุ่มคนในวงกว้าง นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแต่ละส่วนของการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละส่วนงาน

2.6.4. การรักษามาตรฐานและคุณภาพ ในการบริหารงานในสังคมสมัยใหม่ มีการแข่งขันและมีการเปรียบเทียบกันสูง การรักษามาตรฐานและคุณภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนั้นคนที่จบการศึกษาจำเป็นจะต้องรับผิดชอบต่อสังคมและการงาน สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องดูแลในเชิงคุณภาพให้ชัดเจน

2.6.5. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมยุคใหม่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สิ่งใหม่ ๆ ย่อมเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในการบริหารงานในยุคของโลกาภิวัตน์เช่นนี้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ และดูแลให้มีความก้าวหน้าและทันสมัยในองค์การของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2.7 สมรรถนะด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่จัดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารในการศึกษาควรจะรับผิดชอบโดยเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ที่สำคัญของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ (พนัส หันนาคินทร์ 2524: 281)

และภิญโญ สาร (2516: 282) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรม
ทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ
มากที่สุด ส่วนวินัย เกษมเศรษฐ (2522: 187) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานวิชาการ
คือ การจัดการสอนโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามความประสงค์ของหลักสูตร
บรรจง ชูสกุลชาติ (2527: 21) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารในฐานะนักวิชาการศึกษาจะต้องทำ
ความเข้าใจ คือ เรื่องทางการศึกษาซึ่งหากเรารู้ปัญหาและรู้สาเหตุแห่งปัญหาร่วมกันแล้ว ก็
สามารถพบวิธีแก้ปัญหาก็ได้ตรงเป้า บุญยง กาญจนกร (2540: 48) กล่าวว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานวิชาการ
ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1) มีลักษณะความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ มีความรู้และความสามารถดี
2) มีความรู้และความสามารถเฉพาะทางและความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ 3) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน 4) มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพของตน 5) มีความ
เชื่อมั่นในตนเอง 6) เป็นผู้ใส่ใจ สนใจหมั่นแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์
7) เป็นนักคิด นักพูดนักปฏิบัติและนักแก้ปัญหา 8) มีภูมิรัฐภูมิธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในวงการ
วิชาชีพ 9) เป็นผู้เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 10) เป็นคนสมถะ รู้จัก
อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดดี อวดเก่งและอวดเก่ง 11) เป็นผู้ที่มีความสนใจ ติดตามข่าวสารข้อมูล
และสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ใน
การบริหาร จัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาอย่างรอบรู้ กว้างไกล มีความเชี่ยวชาญในด้าน
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในทุก ๆ ด้าน มีคุณลักษณะ และทักษะเฉพาะที่สำคัญ
สำหรับข้าราชการไทย เช่น ทักษะในการใช้ความคิด การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทักษะในการ
สื่อสาร การทำงานเป็นทีม รวมทั้งต้องมีสมรรถนะของนักบริหาร ในด้านการบริหารคน ความรอบรู้
ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้กระบวนการ
บริหารและจัดการศึกษา ส่งผลให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ทั้งนี้สมรรถนะที่พึง
ประสงค์ดังกล่าว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องแสดงออกมาในด้านการปฏิบัติงาน
ใน 4 ด้าน คือ สมรรถนะในด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้าน
บริหารทั่วไป โดยใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การวางแผนงาน การตัดสินใจสั่งการ
การควบคุมกำกับ ติดตาม การให้แรงจูงใจ และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เพื่อให้การบริหาร
จัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ที่มีผลมาจากการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 120) ได้กำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขต โดยกำหนดตามแนวทาง คือ ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ความเป็นเอกภาพในทางการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มุ่งสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ รวมถึงต้องคำนึงถึงระดับ ประเภท ปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมด้านอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 122) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วิเคราะห์และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาทราบ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. ส่งเสริม ประสานงานการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในเขตพื้นที่การศึกษา

5. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษา นอกกระบบโรงเรียนและตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

7. ประสานการระดมทรัพยากร รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

9. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายหลกในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา

11. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการด้านการศึกษา

12. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

13. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนงานที่กระทรวงและคณะกรรมการ เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งรับผิดชอบในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีกรเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยต้องทำงาน เป็นทีม โดยเฉพาะการทำงานโดยองค์คณะบุคคล ซึ่งวิริยะ เสมอภาคดี (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 30) กล่าวถึงการบริหารเขตพื้นที่โดยใช้การบริหารจัดการคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่

1. การเน้นการบริหารลูกค้า (Customer Focus)
2. การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) และการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership)
3. การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีม (Empowerment and Teamrole)
4. การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็นดังกล่าว ได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ วีรวัดณ์ อุทัยรัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 31) เกี่ยวกับภารกิจหลักของเขตพื้นที่การศึกษา คือ กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา รวมทั้งประสานและส่งเสริมการศึกษาทุกระบบ ให้บริการได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ได้นำเสนอกรอบนโยบายการบริหารเขตพื้นที่ คือ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ ต้องมีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience Worker) ต้องมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ และต้องเป็นนักวิเคราะห์ วิเคราะห์ ภารกิจและนโยบายของหน่วยเหนือให้ชัดเจนจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

ส่วนสัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 33) มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่าต้องพัฒนาตนเองก่อน ต้องเป็นผู้เข้าใจวิถีชีวิตให้มาก ทำให้คนในเขตพื้นที่ที่มีศักยภาพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน 4 กลุ่มงานหลัก คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานนโยบายและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ

3.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2547) ได้ระบุมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ช่วยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ และระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสาน การระดมทรัพยากร การบริหารจัดการทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานอื่น การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

บริหารงานเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบ เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดโดยรัฐ รวมทั้งการสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทั้ง การศึกษา ในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ รวมทั้งการประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันต่าง ๆ

1) บริหารงานเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านวิชาการ ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศ การวิเคราะห์ การวิจัย และประสานงานด้านวิชาการ การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งจัดให้มีระบบประกัน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพภายในร่วมกับสถานศึกษา เป็นต้น

2) บริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้งการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ ดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำรายงานประจำปี เป็นต้น

3) บริหารงานการประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) บริหารงานเกี่ยวกับการบริหารการเงินและงบประมาณ การวิเคราะห์การ จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษา

5) กำกับ ติดตาม ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค. กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

2) มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการประถมศึกษา สาย งานบริหารการศึกษา หรือสายงานบริหารการมัธยมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำใน

ฐานะหัวหน้าสำนักงานระดับจังหวัด ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค. เทียบเท่า

3.5 ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
ในหน้าที่

2) มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล

3) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4) มีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานการเงินและงบประมาณ แผนงาน

โครงการ

5) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสถานการณ์ของ
ประเทศไทยและของโลกอย่างทันโลกทันเหตุการณ์

6) ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเป็นอย่างดี

7) มีความสามารถในการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานการจัด
การศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรและสถาบันต่าง ๆ รวมถึงการ
ประสานงานการระดมทรัพยากร

8) มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประกัน
คุณภาพการศึกษา

9) มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล
จากแนวความคิดของนักการศึกษา และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะพบว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 4 ด้าน คือ
ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป รวมทั้งได้กำหนดความรู้
ความสามารถ และสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติ
หน้าที่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคล บริหารงานการเงิน และงบประมาณ
การประสานงานกับชุมชน หน่วยงานการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงต้องพัฒนาให้
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาของ
เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิต ไชติกรณ์ (2523: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานที่พึงปรารถนาของศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ ตามทัศนคติของศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ประสงค์ให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาวางแผนและดำเนินการประสานการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัดให้เจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐ บริการและให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าเกี่ยวกับการศึกษาให้ประชาชนได้ทราบ

พนิดา คล้อยสวัสดิ์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาของศึกษาธิการจังหวัดที่ปฏิบัติจริง และตามความคาดหวังในทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 1 พบว่า การปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง

จักรพรรดิ วัฒนา (2538: 118) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ. 1995-2005) พบว่า ศึกษาธิการจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า โดยมีความเห็นตรงกับประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดในทุก ๆ ด้าน โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านทักษะทางการบริหารและคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ มีความเห็นด้วยสูงอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะด้านวิชาชีพมีความเห็นด้วยสูงอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ทั้งศึกษาธิการจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าศึกษาธิการจังหวัดควรคัดเลือกมาจากตำแหน่ง และระดับรองลงไปคือ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด และจะต้องเป็นผู้มีผลงานความสำเร็จใหม่ ๆ และมีความสามารถในการจัดการหลาย ๆ ด้าน มีความอาวุโสและประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมและมีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำทุก ๆ ด้าน

ปณิฏฐดา เพ็ชรสีเงิน (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด และคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมจังหวัด มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา การริเริ่มในการวางแผน การดำเนินงานทางการศึกษา การบริหารดูแลจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารและจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น

การประสานงาน สร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น การประชาสัมพันธ์ การติดตามดำเนินการ และการประเมินผลการดำเนินงาน

กฤษณะ สุมาลยโรจน์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ตามลำดับ

พิณสุดา สิริรังศรี (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ การยังไม่มีความหมายและระเบียบรองรับการดำเนินงานโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ พื้นที่ความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ขณะที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณใกล้เคียงกัน บุคลากรแบบเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จ เกิดความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างเป็นเอกภาพ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร วิชาการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นในด้านบทบาท อำนาจ หน้าที่ พฤติกรรมการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา การริเริ่มในการวางแผน การดำเนินงานทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารและจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประสบผลสำเร็จ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาสูงในทุก ๆ ด้าน ตามภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาได้แก่สมรรถนะในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการดำเนินงานดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง ดำรงตำแหน่งใน ปีงบประมาณ 2548 จำนวน 175 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ 2548 โดยอาศัยตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970: 608-609) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 118 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(questionnaire) 1 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งเดิม ซึ่งใช้แบบตรวจสอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามกฎหมาย โดยใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่านำหน้าออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 5

มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4

มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3

มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย เท่ากับ 2

มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1

ครอบคลุมเนื้อหาเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านบริหารงานบุคคล
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านบริหารทั่วไป

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นในการเสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านบริหารงานบุคคล
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านบริหารทั่วไป

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.2.2. สรุปกรอบแนวคิดขอบเขตการวิจัยและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3. สร้างแบบสอบถามโดยการนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาไปจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

2.2.4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา(Content Validity) ความถูกต้องของภาษาและ ความเหมาะสมของแบบสอบถาม

2.2.5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามแนวทางที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.6. นำแบบสอบถามออกทดลองใช้ (Tryout) กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) เป็นรายด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิชาการ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91
 - 2) ด้านบริหารงานบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.94
 - 3) ด้านงบประมาณ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93
 - 4) ด้านบริหารทั่วไป ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.95
- และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำแบบบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและแขนงวิชาบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 118 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.31 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1981:182) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00	ถึง	1.50	แสดงว่า	มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51	ถึง	2.50	แสดงว่า	มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51	ถึง	3.50	แสดงว่า	มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51	ถึง	4.50	แสดงว่า	มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51	ถึง	5.00	แสดงว่า	มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งเดิม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

4.4 วิเคราะห์แนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
จำแนกตามระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งเดิม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

SS แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนของกำลังสอง (Mean Squares)

Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพด้านชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	4.30
ปริญญาโท	100	86.20
ปริญญาเอก	11	9.50
รวม	116	100
การดำรงตำแหน่งเดิม		
ศึกษาธิการจังหวัด	32	27.60
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	42	36.20
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด	34	29.30
อื่นๆ	8	6.90
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท สูงสุดร้อยละ 86.20 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 9.50 และระดับปริญญาตรี 4.30 ตามลำดับ ในส่วนของการดำรงตำแหน่งเดิม พบว่าส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ร้อยละ 36.20 รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ร้อยละ 29.30 ศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ 27.60 และดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการทั้งภาพรวม และรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในภาพรวม

สมรรถนะที่พึงประสงค์ ในการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
ด้านวิชาการ	4.60	.36	มากที่สุด
ด้านบริหารงานบุคคล	4.59	.41	มากที่สุด
ด้านงบประมาณ	4.48	.51	มาก
ด้านบริหารทั่วไป	4.47	.49	มาก
ภาพรวม	4.53	.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล มีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไปมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตาม
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านวิชาการ

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการ บริหารจัดการด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	การแสวงหาความรู้โดยใช้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น Internet	4.49	.64	มาก
2	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย แสวงหา และพัฒนา นวัตกรรมการบริหารให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	4.54	.54	มากที่สุด
3	การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ก้าวหน้าและทันสมัย	4.79	.43	มากที่สุด
4	การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ ทันสมัยถูกต้องเป็นปัจจุบัน	4.68	.55	มากที่สุด
5	การวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	.48	มากที่สุด
6	การจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการ ของท้องถิ่น	4.78	.44	มากที่สุด
7	การปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.67	.49	มากที่สุด
8	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา	4.65	.61	มากที่สุด
9	การส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนา หลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้	4.54	.61	มากที่สุด
10	การกำหนดรูปแบบและดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาที่เป็นแนวทางเดียวกัน	4.46	.59	มาก
11	การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและงาน มาตรฐานสถานศึกษา	4.62	.55	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการ บริหารจัดการด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
12	การพัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทาง การศึกษาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้	4.36	.73	มาก
13	การทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยไปพัฒนางานทาง การศึกษา	4.30	.78	มาก
14	การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่	4.65	.58	มากที่สุด
15	การสรุปผลการดำเนินงานและสามารถนำข้อมูล สารสนเทศมาพัฒนางานให้มีคุณภาพ	4.69	.50	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.60	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมรรถนะในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่ก้าวหน้าและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุด รองลงมา คือ การจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น และการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$, 4.78 และ 4.74 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การกำหนดรูปแบบและดำเนินการนิเทศที่เป็นแนวทางเดียวกัน การพัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ การทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยไปพัฒนางานทางการศึกษา ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, 4.36 และ 4.30 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของสมรรถนะพึงประสงค์ของ
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านบริหารงานบุคคล

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการ ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และวางแผน กำหนดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณ งานตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา	4.59	.59	มากที่สุด
2	การบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และโอนบุคลากรได้อย่าง เหมาะสม	4.48	.69	มาก
3	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับคุณวุฒิและ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.57	.59	มากที่สุด
4	การพิจารณาความดีความชอบ มีความเที่ยงธรรม	4.79	.45	มากที่สุด
5	การจัดกิจกรรมเชิงจิตศรัทธา ยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร	4.59	.56	มากที่สุด
6	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.60	.57	มากที่สุด
7	การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.66	.53	มากที่สุด
8	การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรอย่าง ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	4.56	.64	มากที่สุด
9	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์	4.56	.58	มากที่สุด
10	การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงาน ขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.49	.58	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการ ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
11	การเปิดโอกาสให้บุคลากรอุทธรณ์ ร้องทุกข์หรือร้องเรียนได้ตามหลักธรรมาภิบาล	4.42	.63	มาก
12	การบริหารงานในรูปขององค์คณะบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	.46	มากที่สุด
13	การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.59	.60	มากที่สุด
14	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามสภาพจริง	4.64	.50	มากที่สุด
15	การนำผลการประเมินคุณภาพบุคลากรไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีต่อไป	4.62	.54	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.59	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในด้านบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาความดีความชอบ มีความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุด รองลงมา การบริหารงานในรูปขององค์คณะบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณที่ดีงามของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.79, 4.74$ และ 4.66 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และโอนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และ การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรอุทธรณ์ ร้องทุกข์หรือร้องเรียนได้ ตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.49, 4.48$ และ 4.42 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์
 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตาม
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านงบประมาณ

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	การมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบทางด้าน การเงินการคลัง	4.33	.62	มาก
2	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	4.69	.50	มากที่สุด
3	การจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.43	.55	มาก
4	การจัดสรรงบประมาณสู่สถานศึกษาโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	4.63	.55	มากที่สุด
5	การใช้และการเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	4.48	.58	มาก
6	การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อ พัฒนางานการศึกษา	4.38	.68	มาก
7	การวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพพร้อมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ เอกชน	4.34	.77	มาก
8	การบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการ ที่กำหนด	4.49	.61	มาก
9	การบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ต่างๆ ได้ ถูกต้องตามระเบียบ	4.55	.61	มากที่สุด
10	การบริหารเงินนอกงบประมาณได้ถูกต้องตาม ระเบียบ	4.51	.64	มากที่สุด
11	การบริหารเงินรายได้แผ่นดินได้ถูกต้องตามระเบียบ	4.51	.76	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
12	การแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบภายในอย่าง เหมาะสม	4.45	.70	มาก
13	การจัดทำเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นปัจจุบัน	4.58	.79	มากที่สุด
14	การพัฒนากระบวนการเงิน การคลังให้มี ประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.40	.81	มาก
15	การรายงานผลทางการเงินการคลังอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	4.47	.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.48	.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะสูงสุด รองลงมาได้แก่ สมรรถนะในการจัดสรรงบประมาณสู่สถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และการจัดทำเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นปัจจุบัน (\bar{X} =4.69 , 4.63 และ 4.58 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่ต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนางานการศึกษา การวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน และ การมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบทางด้านทางการเงินการคลัง (\bar{X} =4.38 , 4.34 และ 4.33 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านบริหารงานทั่วไป

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้าน บริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ครุภัณฑ์ที่จำเป็น และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.42	.65	มาก
2	การบริหารงานธุรการอย่างเป็นระบบ มีความ รวดเร็วทันตามกำหนด	4.53	.58	มากที่สุด
3	การจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาสำนักงาน อย่างเหมาะสม	4.48	.64	มาก
4	การจัดระบบการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ให้เกิดความคล่องตัว	4.56	.61	มากที่สุด
5	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารงานธุรการอย่างมีมาตรฐาน	4.52	.60	มากที่สุด
6	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ภายในสำนักงาน	4.69	.54	มากที่สุด
7	การควบคุม กำกับ ติดตามงานของสำนักงานและ สถานศึกษา	4.60	.59	มากที่สุด
8	การดำเนินงานโครงการตามนโยบายของ หน่วยงานบังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.54	.58	มากที่สุด
9	การวางแผนประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส	4.35	.69	มาก
10	การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้สื่อ อย่างหลากหลาย	4.39	.64	มาก
11	การประสานงานและเผยแพร่ข้อมูลกับองค์กร	4.41	.71	มาก

ภายนอกเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการ
สนับสนุนงานการศึกษา

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้าน บริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
12	การพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	.68	มาก
13	การจัดระบบและวิธีการสรรหากรรมการและ อนุกรรมการในระดับต่าง ๆ อย่างโปร่งใส	4.48	.68	มาก
14	การมีส่วนร่วมกับงานพิเศษของส่วนราชการและ หน่วยงานอื่น	4.25	.71	มาก
15	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระบบ	4.41	.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.47	.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในด้านบริหารจัดการด้านบริหารงาน
ทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาล
ในการบริหารจัดการภายในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุด รองลงมา
การควบคุม กำกับติดตามงานของสำนักงานและสถานศึกษา และการจัดระบบการกระจายอำนาจ
ในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว ($\bar{X}=4.69$, 4.60 และ 4.56 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สมรรถนะที่พึงประสงค์ต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้สื่ออย่าง
หลากหลาย การวางแผนประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสม
กับโอกาส และการมีส่วนร่วมกับงานพิเศษของส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=4.39$, 4.35
และ 4.25 ตามลำดับ)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับ
การศึกษา และ การดำรงตำแหน่งเดิม ดังตารางที่ 4.7-4.11**

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

สมรรถนะ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านวิชาการ	ปริญญาตรี	5	4.27	.38	มาก
	ปริญญาโท	100	4.59	.36	มากที่สุด
	ปริญญาเอก	11	4.79	.20	มากที่สุด
ด้านบริหารงานบุคคล	ปริญญาตรี	5	4.39	.24	มาก
	ปริญญาโท	100	4.59	.41	มากที่สุด
	ปริญญาเอก	11	4.67	.41	มากที่สุด
ด้านงบประมาณ	ปริญญาตรี	5	4.40	.37	มาก
	ปริญญาโท	100	4.49	.50	มาก
	ปริญญาเอก	11	4.47	.65	มาก
ด้านบริหารทั่วไป	ปริญญาตรี	5	4.24	.50	มาก
	ปริญญาโท	100	4.48	.48	มาก
	ปริญญาเอก	11	4.53	.56	มากที่สุด
ภาพรวม	ปริญญาตรี	5	4.32	.25	มาก
	ปริญญาโท	100	4.54	.40	มากที่สุด
	ปริญญาเอก	11	4.62	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

(\bar{X} = 4.54 และ 4.62) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32)

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.97	14.08	3.91	.02*
	ภายในกลุ่ม	113	14.08	.13		
	รวม	115	15.05			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.86	.43
	ภายในกลุ่ม	113	18.66	.16		
	รวม	115	18.95			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.07	.93
	ภายในกลุ่ม	113	29.48	.26		
	รวม	115	29.52			
ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	.31	.15	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	113	27.35	.24		
	รวม	115	27.66			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.33	.16	1.03	.36
	ภายในกลุ่ม	113	17.86	.16		
	รวม	115	18.19			

ตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้(Scheffe's method)

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านวิชาการเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี $\bar{X}=4.27$	ปริญญาโท $\bar{X}=4.59$	ปริญญาเอก $\bar{X}=4.79$
ปริญญาตรี	$\bar{X}=4.27$	-		
ปริญญาโท	$\bar{X}=4.59$.33	-	
ปริญญาเอก	$\bar{X}=4.79$.53*	.20	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่ามากกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาตาม
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม

สมรรถนะที่พึงประสงค์	การดำรงตำแหน่งเดิม	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านวิชาการ	ศึกษาธิการจังหวัด	32	4.62	.37	มากที่สุด	
	ผู้อำนวยการการ ประถมศึกษาจังหวัด	42	4.61	.36	มากที่สุด	
	ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัด	34	4.58	.40	มากที่สุด	
	อื่นๆ	8	4.54	.19	มากที่สุด	
	ด้านบริหารงาน บุคคล	ศึกษาธิการจังหวัด	32	4.61	.41	มากที่สุด
บุคคล	ผู้อำนวยการการ ประถมศึกษาจังหวัด	42	4.61	.45	มากที่สุด	
	ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัด	34	4.55	.39	มากที่สุด	
	อื่นๆ	8	4.62	.26	มากที่สุด	
	ด้าน งบประมาณ	ศึกษาธิการจังหวัด	32	4.45	.42	มาก
		ผู้อำนวยการการ ประถมศึกษาจังหวัด	42	4.51	.52	มากที่สุด
ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัด		34	4.44	.60	มาก	
อื่นๆ		8	4.61	.37	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์	การดำรงตำแหน่งเดิม	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านบริหารทั่วไป	ศึกษาธิการจังหวัด	32	4.45	.50	มาก
	ผู้อำนวยการการ	42	4.52	.53	มากที่สุด
	ประถมศึกษาจังหวัด				
	ผู้อำนวยการสามัญศึกษา	34	4.40	.46	มาก
	จังหวัด				
	อื่นๆ	8	4.62	.37	มากที่สุด
รวม	ศึกษาธิการจังหวัด	32	4.53	.40	มากที่สุด
	ผู้อำนวยการการ	42	4.56	.42	มากที่สุด
	ประถมศึกษาจังหวัด				
	ผู้อำนวยการสามัญศึกษา	34	4.49	.41	มาก
	จังหวัด				
	อื่นๆ	8	4.60	.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และอื่นๆมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53, 4.56 และ4.60 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม

สมรรถนะที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.06	.00	.11	.93
	ภายในกลุ่ม	112	14.99	.14		
	รวม	115	15.05			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	.108	.04	.21	.89
	ภายในกลุ่ม	112	18.84	.17		
	รวม	115	18.95			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	.247	.08	.32	.81
	ภายในกลุ่ม	112	29.27	.26		
	รวม	115	29.52			
ด้านบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	.44	.15	.61	.61
	ภายในกลุ่ม	112	27.22	.24		
	รวม	115	27.66			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.140	.05	.29	.83
	ภายในกลุ่ม	112	18.05	.16		
	รวม	115	18.19			

ตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดำรงตำแหน่งเดิมต่างกัน มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางในการสร้างเสริม
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542**

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542 ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

	ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ด้าน วิชาการ	การจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้าน วิชาการ โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและ จัดโปรแกรมการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	13	20.97
	การกำหนดนโยบายทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม มีการประเมินผล อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการประเมินมาตรฐาน วิเคราะห์ คุณภาพ การจัดการศึกษา	9	14.52
	การจัดกิจกรรมทางวิชาการทุกกิจกรรมมุ่งไปที่การพัฒนา คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ	7	11.29
ด้าน บริหาร งาน บุคคล	การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคลกับ องค์กรเอกชนที่ประสบผลสำเร็จ การฝึกอบรมทักษะ การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ตามบริบทของสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป	13	20.97
	การยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ใช้ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหาร คล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ	12	19.35

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		ความถี่	ร้อยละ
	การกำหนดแนวทาง กิจกรรมที่ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย เป็น การพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ตลอดจนการวางตัวบุคคลที่ เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	10	16.13
ด้าน	การกำกับ ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบงบประมาณ ดำเนินการ งบประมา อย่างถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส จัดระบบการควบคุมและ ณ ตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ	13	20.97
	การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแนวใหม่ ควรสนับสนุนคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการประชุมอบรม ศึกษาดูงาน พัฒนาผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	11	17.74
	การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงบประมาณของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุม ทันสมัย และสะดวกในการวางแผนและการบริหารงบประมาณ	6	9.60
ด้าน	การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการงานธุรการและการบริหาร บริหาร ทั่วไปอย่างสะดวกรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั่วไป (One Stop Service) มุ่งเน้นการให้บริการและอำนวยความสะดวก ความสะดวกรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ	18	29.03
	การพัฒนาทักษะด้านการประสานงาน แสวงหาความร่วมมือ และเครือข่ายด้านการบริหารกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย เป็นธรรมชาติ	14	22.58
	การจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่บริหารจัดการศึกษาที่น่าพึงพอใจ ตลอดจนศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	12	19.35

จากตารางที่ 14.2 พบว่า ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่าด้านบริหารทั่วไป การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการงานธุรการและการบริหารทั่วไป การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการให้บริการและอำนวยความสะดวกเป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 ด้านวิชาการ การจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ด้านบริหารงานบุคคล การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคลกับองค์กรเอกชน ที่ประสบผลสำเร็จ การฝึกอบรมทักษะการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ด้านงบประมาณ การกำกับ ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบงบประมาณดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส จัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ จำนวนความถี่เท่ากัน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 ตามลำดับ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงบประมาณของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมทันสมัย และสะดวกในการวางแผนและการบริหารงบประมาณ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปผลของการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและการดำรงตำแหน่งเดิม

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหาร จัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กล่าวถึงกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 118 คน โดยอาศัยตารางการสุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้เสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยจัดส่งทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมข้อมูลคืนได้แบบสอบถามสมบูรณ์ 116 ฉบับ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้สถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ แปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลโดยการบรรยายและวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาและการดำรงตำแหน่งเดิม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe's Method)

ตอนที่ 3 สรุปวิเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญแยกเป็นรายด้าน และนับความถี่ของการเสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการและหาข้อร้องเรียน

1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ในส่วนการดำรงตำแหน่งเดิม กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และดำรงตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้

1) **ด้านวิชาการ** พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ก้าวหน้าและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะสูงสุด รองลงมา คือ การจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น และการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.79$, 4.78 และ 4.74 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การกำหนดรูปแบบและดำเนินการนิเทศ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่เป็นแนวทางเดียวกัน การพัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม

เทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ และ การทำวิจัยและใช้ ผลการวิจัย ไปพัฒนางานทางการศึกษา (\bar{X} =4.46 , 4.36 และ 4.30 ตามลำดับ)

2) *ด้านบริหารงานบุคคล* พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในด้านบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาความดีความชอบ มีความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะสูงสุด รองลงมา การบริหารงาน ในรูปขององค์คณะบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณที่พึงงามของครูและบุคลากรทางการศึกษา (\bar{X} =4.79, 4.74 และ 4.66 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงาน สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และโอนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรอุทธรณ์ ร้องทุกข์หรือร้องเรียนได้ตามหลักธรรมาภิบาล (\bar{X} =4.49, 4.48 และ 4.42 ตามลำดับ)

3) *ด้านงบประมาณ* พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะสูงสุด รองลงมา การจัดสรรงบประมาณสู่สถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และการจัดทำเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นปัจจุบัน (\bar{X} =4.69 , 4.63 และ 4.58 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนางานการศึกษา การวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนและ การมีความรู้ ความเข้าใจใน กฎระเบียบทางการเงินการคลัง (\bar{X} =4.38 , 4.35 และ 4.33 ตามลำดับ)

4) *ด้านบริหารทั่วไป* พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภายในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะสูงสุด รองลงมา การควบคุม กำกับ ติดตามงานของสำนักงานและสถานศึกษา และการจัดระบบการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว (\bar{X} =4.69 , 4.60 และ 4.56 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้สื่ออย่างหลากหลาย การวางแผนประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส การมีส่วนร่วมกับงานพิเศษของส่วนราชการและหน่วยงานอื่น (\bar{X} = 4.39 , 4.35 และ 4.25 ตามลำดับ)

1.3.3 ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54 และ 4.62) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ(Scheffe's method) ปรากฏว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (\bar{X} = 4.79 และ \bar{X} = 4.27 ตามลำดับ) นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านวิชาการ จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม พบว่า พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อจำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และตำแหน่งอื่นๆ มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53, 4.56 และ 4.60 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา จำแนกตามการดำรงตำแหน่งเดิม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเดิมที่แตกต่างกัน ก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3.4 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นในการเสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 116 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 ทั้งหมด 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 สามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านวิชาการ** ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิจัย ด้านวัดผล ประเมินผล, วิธีสอน โดยกำหนดนโยบายทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม ควรมีการประเมินมาตรฐาน มีการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษา มีการสร้างเสริมให้มีวิธีการในการพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ ด้านวิชาการเป็นงานหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กิจกรรมทางวิชาการ ทุกกิจกรรมควรมุ่งตรงไปที่การพัฒนาของนักเรียนเป็นสำคัญ ควรจัดกลุ่มโรงเรียนเป็นสหวิทยศึกษ เพื่อให้โรงเรียนในกลุ่มช่วยเหลือกันในด้านวิชาการ ตลอดจนมีการกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน

2) **ด้านบริหารงานบุคคล** ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคลกับองค์กรเอกชนที่บริหารงานประสบผลสำเร็จ การฝึกอบรมทักษะการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ยึดหลักการกระจายอำนาจ ใช้ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา โดยมีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป ควรกำหนดแนวทางและกิจกรรมที่ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ตลอดจนการจัดวางตัวบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งควรใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยองค์กรคณะบุคคลให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกัน

3) **ด้านงบประมาณ** ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกำกับ ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบงบประมาณ ควรดำเนินการให้ถูกต้องโปร่งใส ตามระเบียบ มีการจัดระบบการควบคุม และระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการ

บริหารงบประมาณแนวใหม่ การสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจการบริหารงบประมาณแนวใหม่ ควรพัฒนาให้มีการจัดระบบข้อมูลด้านงบประมาณ และสารสนเทศของเขตพื้นที่ให้ครอบคลุม ทันสมัย สะดวกในการนำมาใช้ในการวางแผนและการบริหารงบประมาณ มีการจัดทำสถิติ การใช้จ่ายงบประมาณมีการแจ้งงบประมาณผ่านทาง website ของเขตพื้นที่

4) *ด้านบริหารทั่วไป* ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาประสิทธิภาพจัดการงานธุรการและการบริหารทั่วไปที่จะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้การบริหารงานด้านเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (One Stop Service) มุ่งเน้นการให้บริการและอำนวยความสะดวกเป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ ควรจัดอบรมสัมมนาและมีแผนการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่สามารถบริหารจัดการในระดับที่น่าพึงพอใจของหน่วยงานที่กำกับดูแล ตลอดจนศึกษาดูงาน การจัดการศึกษาในประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาในระดับสูง

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการระดับมากที่สุด ส่วนด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในระดับมาก จะเป็นไปตามนัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับการศึกษาของปิติกุลดา เพ็ชรสีเงิน (2543: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา การริเริ่มในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา การบริหารดูแลจัดการศึกษา การบริหารทั่วไป การบริหาร

และจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น และสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว ทั้ง 4 ด้าน ตรงกับความเห็นของ สัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547: 33) ที่ว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องพัฒนาตนเองก่อน ต้องเป็นผู้นำเชิงรุก ใช้จิตวิทยาให้มาก ทำให้คนในเขตพื้นที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน 4 กลุ่มงานหลัก คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานนโยบายและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และเอก มีสมรรถนะในภาพรวมระดับมากที่สุด ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหาร จัดการระดับมากที่สุดและสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงกว่า จะมีความรู้ ความเข้าใจ มีความฉลาด มีเจตคติ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสูงกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบกับความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่น และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีพื้นฐานส่วนหนึ่งมาจากการได้รับความรู้พื้นฐานการศึกษาในแต่ละระดับ อันจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นทางด้านผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นตามระดับการศึกษาที่ได้รับ

2.3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเข้มงวดในหลายขั้นตอน เป็นผู้ที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาระดับต่างๆ เคยปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำในฐานะหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบริบทด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การประชุม อบรม สัมมนา รวมทั้ง การไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

2.4 จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ในด้านวิชาการ พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีสมรรถนะที่พึงประสงค์แตกต่างจากผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นรวมทั้งมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการด้านวิชาการสูงกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

2.5 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และดำรงตำแหน่งอื่นมาก่อน มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม ระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม ผู้อำนวยการสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการในระดับมากซึ่งในระดับที่ใกล้เคียงกับระดับมากที่สุดกับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม คือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและผู้เคยดำรงตำแหน่งอื่น ๆ มาก่อน

2.6 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเดิมแตกต่างกันก่อนขึ้นตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการทั้งใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม ได้แก่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ระดับกรม ล้วนเป็นผู้มีความรู้ มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้งได้รับการฝึกอบรมเตรียมการก่อน เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งตรงกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด คือ ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหาร การศึกษาหรือสายงานบริหารการมัธยมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำในฐานะหัวหน้า สำนักงานระดับจังหวัด ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ดังนั้น การดำรงตำแหน่งเดิมของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงไม่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.3.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3.3.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2546) คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2546) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2548) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
- กฤษณะ สุมาลย์โรจน์ (2545) “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม
- จักรพรรดิ วัฒนา (2538) “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัด ในทศวรรษหน้า (ค.ศ.1995–2005)” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซนเตอร์
- เทือน ทองแก้ว “ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป” วารสารวิชาการ 59 (9 กันยายน 2545): 35
- ธรร สุนทรายุทธ (2535) การบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์
- บรรจง ชูสกุลชาติ (2527) ปัญหาการศึกษา ประมวลคำบรรยายและอภิปรายการประชุม สัมมนานักวิชาการศึกษามหิภาค ปี 2527 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- บุญยง กาญจนกรและคณะ (2540) “ด้วยรักและอาลัยจากใจทุกดวง” มปท. (อัสสัมชัญ)

- ปริญญดา เพ็ชรสีเงิน (2543) “บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2526) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์
- พนัส หันนาคินทร์ (2524) *หลักการบริหารโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
- พนิดา คล้อยสวัสดิ์ (2534) “พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาของ
ศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ปฏิบัติจริงและตามความคาดหวังในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนในเขตการศึกษา 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2547) *เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา “ผู้บริหารมืออาชีพ”*
จัดโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 (อัคราเนนา)
- พินสุดา สิริรังสี (2546) “รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ (2546) “กระบวนการจัดการศึกษาในยุค
โลกาภิวัตน์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 12
หน้า40-41 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ภิญโญ สาร (2516) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
_____. (2523) *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ศ.ส. การพิมพ์
- วิทยา นาควัชระ (2535) “หน้าที่ของนักบริหาร” *สกุลไทย* 39, 1985 (พฤศจิกายน 2535): 115
- วินัย เกษมเศรษฐ (2522) “การบริหารงานวิชาการ” *นโยบายและหลักการปฏิบัติงาน*
กรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา
- วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) *BSC และ KPI เพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แปซิฟิก
- สถิตย์ ชาติกรณ์ (2535) “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้”
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2546) “ข้าราชการในอนาคต” เอกสารศูนย์สรรหาและเลือกสรร (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) “สมรรถนะผู้บริหาร” สารปฏิรูป การศึกษา 2,3 (กันยายน): 7

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2542) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุมมองของนักการศึกษา จัดโดย สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน วันที่ 20 สิงหาคม 2546- (2547) แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2546) “COMPETENCY” สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เอกสารประกอบการอบรม (อัดสำเนา)

หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ.0206.1/264 ลงวันที่ 8 มีนาคม เรื่อง “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู” ถึง เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Best , John W. (1981). *Research in Education*. 4 th ed . New Jersey: Prentice – Hall.

Krejcie V. Robert and Earyle W. Mogan. (1970). " Determing Sample Sizefor Research Activities". *Educational Psychological Measurement*. V-r-30: No.3 Autumn.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ที่ ศธ 0522.16 / 1จ.5

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายจักรพรรดิ จิตมณี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมี
ความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิท่าน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้
ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 02-503-2870

โทรสาร 02-503-3567

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายกมล ศิริบรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต1 จังหวัดขอนแก่น
คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
2. ดร. ปัญญา แก้วเหล็ก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จังหวัดลพบุรี
คุณวุฒิ ปริญญาเอก ประเทศฟิลิปปินส์
3. ดร.ชาญชัย ทิพนตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยวิชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนกรรมศาสตร์ อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
คุณวุฒิ ปริญญาเอก SARDAR PATAL UNIVERSITY INDIA (Ph.D.Education)
4. ดร. วรณี ไทยานันท์ ตำแหน่ง ศิษยานุศิษย์
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จ.สุพรรณบุรี
คุณวุฒิ ครุศาสตร์คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นายอารมณ วงศ์บัณฑิต ตำแหน่ง ศิษยานุศิษย์ วิทยาลัยวิชาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จ.สุพรรณบุรี
คุณวุฒิ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



ที่ ศธ 0522.16/ ๑๒๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นายจักรพรรดิ จิตมณี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้นัก
ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้
หวังว่าจะ ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยแบ่งเป็น
4 ด้าน คือ

- ก. ด้านวิชาการ
- ข. ด้านบริหารงานบุคคล
- ค. ด้านงบประมาณ
- ง. ด้านบริหารทั่วไป

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นการเสนอแนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์
ในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. การดำรงตำแหน่งเดิม

() ศึกษานิเทศก์จังหวัด

() ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

() ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

() ตำแหน่งอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความรายการสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542 โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการมีสมรรถนะที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
0	วิเคราะห์ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน		/			

จากตัวอย่างนี้แสดงว่าท่านมีสมรรถนะในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจ และสังคม
ของชุมชนอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิชาการ						
1	การแสวงหาความรู้โดยใช้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น Internet					
2	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย แสวงหา และพัฒนานวัตกรรม การบริหารให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
3	การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่ก้าวหน้าและทันสมัย					
4	การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้องเป็นปัจจุบัน					
5	การวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	การจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น					
7	การปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
8	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา					
9	การส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้					
10	การกำหนดรูปแบบและดำเนินการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาที่เป็นแนวทางเดียวกัน					
11	การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและงาน มาตรฐานสถานศึกษา					
12	การพัฒนาระบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้					
13	การทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยไปพัฒนางานทาง การศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
14	การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่					
15	การสรุปผลการดำเนินงานและสามารถนำข้อมูล สารสนเทศมาพัฒนางานให้มีคุณภาพ					
ด้านบริหารงานบุคคล						
16	การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และวางแผน กำหนดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา					
17	การบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และโอนบุคลากรได้อย่าง เหมาะสม					
18	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับคุณวุฒิ และ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
19	การพิจารณาความดีความชอบ มีความเที่ยงธรรม					
20	การจัดกิจกรรมเชิดชู ยกย่อง และสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร					
21	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
22	การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณที่พึงงามของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					
23	การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรอย่าง ถูกต้องเป็นปัจจุบัน					
24	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์					
25	การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงาน ขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
26	การเปิดโอกาสให้บุคลากรอุทธรณ์ ร้องทุกข์หรือร้องเรียนได้ตามหลักธรรมาภิบาล					
27	การบริหารงานในรูปขององค์คณะบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
29	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามสภาพจริง					
30	การนำผลการประเมินคุณภาพบุคลากรไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีต่อไป					
ด้านงบประมาณ						
31	การมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบทางการเงิน การคลัง					
32	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ					
33	การจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน โครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
34	การจัดสรรงบประมาณสู่สถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน					
35	การใช้และการเบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ					
36	การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนา งานการศึกษา					
37	การวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน					
38	การบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด					

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
39	การบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามระเบียบ					
40	การบริหารเงินนอกงบประมาณได้ถูกต้องตามระเบียบ					
41	การบริหารเงินรายได้แผ่นดินได้ถูกต้องตามระเบียบ					
42	การแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบภายในอย่างเหมาะสม					
43	การจัดทำเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นปัจจุบัน					
44	การพัฒนาระบบการเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
45	การรายงานผลทางการเงินการคลังอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน					
ด้านการบริหารทั่วไป						
46	การจัดตั้งอำนวยการความสะดวก ครุภัณฑ์ที่จำเป็นและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
47	การบริหารงานธุรการอย่างเป็นระบบ มีความรวดเร็วทันตามกำหนด					
48	การจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาสำนักงานอย่างเหมาะสม					
49	การจัดระบบการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว					
50	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานธุรการอย่างมีมาตรฐาน					
51	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภายในสำนักงาน					
52	การควบคุม กำกับ ติดตามงานของสำนักงานและสถานศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
53	การดำเนินงานโครงการตามนโยบายของหน่วยงาน บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
54	การวางแผนประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส					
55	การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้สื่ออย่าง หลากหลาย					
56	การประสานงานและเผยแพร่ข้อมูลกับองค์กรภายนอก เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนงานการศึกษา					
57	การพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
58	จัดระบบและวิธีการสรรหากรรมการและอนุกรรมการใน ระดับต่าง ๆ อย่างโปร่งใส					
59	การมีส่วนร่วมกับงานพิเศษของส่วนราชการและ หน่วยงานอื่น					
60	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาทั้งระบบ					

ตอนที่ 3 แนวทางในการสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

ด้านวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านบริหารทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายจักรพรรดิ จิตมณี
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2502
สถานที่เกิด	อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) วิชาเอกภาษาไทย วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี พ.ศ. 2523 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2527
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1