

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา

**The Competency of Administrators of Industrial and Community Education  
Colleges, Vocational Education Commission**

สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน<sup>1\*</sup>, ประยูร เทพนวล<sup>1</sup>, และ กมลასน์ สรประสิทธิ์<sup>2</sup>  
Sittipong Noxanman<sup>1\*</sup>, Prayoon Tepnual<sup>1</sup>, Kamalas Sornprasit<sup>2</sup>

**Abstract**

The objectives of this research were to study the components and criteria of the administrative competency of Industrial and community education colleges under the Vocational Education Commission and to investigate concurrent validity of the components and criteria of the colleges' administrators in a known group.

The samples of the study consisted of 564 administrators, deputy directors, department heads, and educational committees of the colleges. The samples were selected by proportion cluster random sampling. The research instruments were a questionnaire and validity instruments of the components and criteria. The statistics used for this research were frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics for the criteria and components description were Factor Analysis Techniques by Principle Component Analysis (PCA method) and Orthogonal Rotation by the Varimax method. The concurrent validity was investigated in a known group from 37 administrators under the Vocational Education Commission whose educational standards were verified by the Organization on Standards and Quality Assessment as good or excellent. Data analysis was done by using t-test.

The results of this research were as follow;

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110, <sup>2</sup> โรงเรียนวัดศรีวิเทศสังฆาราม อ.สะเดา จ.สงขลา 90120

\* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: sn-2504@hotmail.co.th)

รับบทความวันที่ 13 ธันวาคม 2558 รับลงตีพิมพ์วันที่ 20 กันยายน 2559

1. There were six components and 52 criteria for the administrative competency of colleges under the Vocational Education Commission. The weighted average of components was 0.458-0.754. There were 12 criteria of personal competency, 10 criteria of professional competency, nine criteria of directing subordinate competency, 11 criteria of leadership competency and five criteria of analyzing and deciding competency.

2. The concurrent validity in the known group revealed that the administrators' level of agreement with the components and criteria of the administrative competency was high and statistically significant at the level of 0.05 in all criteria. As a result, it can be concluded that 52 criteria and six components were valid and practical.

**Keyword:** *competency of administrators, industrial and community education colleges, Vocational Education Commission.*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา และกรรมการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 564 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบออร์ทอกอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ใช้การตรวจสอบกับกลุ่มผู้รู้ชัด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ในระดับดี หรือดีมาก จำนวน 37 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที่ ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.458 ถึง 0.754 ประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา (Directing Subordinate Competency) จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analyzing and Deciding Competency) จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้ชัด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัย

การอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้รู้ชี้ให้เห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวบ่งชี้ ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ จาก 6 องค์ประกอบ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, วิทยาลัยการอาชีพ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข นโยบายการจัดการศึกษาของแต่ละประเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประชาชนในชาติให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน โดยใช้การศึกษาเป็นหลักในการพัฒนา อีกทั้ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยทั้งระบบให้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่น ผสมกลมกลืนระหว่างธรรมชาติสิ่งแวดล้อมกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและระหว่างสังคมไทยกับสังคมโลก (ชาญณรงค์ แสงสว่าง, 2549)

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ความต้องการของตลาดแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระบบเศรษฐกิจของประเทศที่มีการ

เปลี่ยนแปลง รัฐบาลจึงพยายามส่งเสริม พัฒนา การศึกษาคนในชาติไปสู่ระดับที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นความพยายามของภาครัฐที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และความชำนาญ เพื่อเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของชาติ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศจัดตั้งสถานศึกษาทางด้านวิชาชีพ ประเภทวิทยาลัยการอาชีวศึกษาในระดับอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรทางด้านวิชาชีพรองรับตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2530 ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ.2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง โดยจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ 60 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา, 2555)

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและมีความพร้อมในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหาร ซึ่งต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ และมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับทุกคนในองค์การ Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2552) กล่าวว่า “สมรรถนะ” คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับ McClelland (1973 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2552) ที่นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ของ Bomb and Sparrow (1992 อ้างถึงใน ชวนพิศ สิทธิธาดา, 2552) ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ ผลลัพธ์ของความสำเร็จ การวิเคราะห์และการตัดสินใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman, Boyatzis, and McKee (2002) ที่ว่า สมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการจัดการตนเอง ด้านการรับรู้ทางสังคม และด้านการจัดการทางสังคม นอกจากนี้ แนวคิดสมรรถนะผู้บริหาร

ของ Boyatzis (1982 อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2549) ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสมรรถนะด้านการบรรลุเป้าหมาย กลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มสมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำกลุ่มสมรรถนะด้านการบังคับบัญชากลุ่มสมรรถนะด้านความรู้พิเศษ กลุ่มสมรรถนะด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งมีแนวคิดในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการด้านความสัมพันธ์ ความยืดหยุ่น วิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ ความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การมอบอำนาจ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และความพร้อมในการทำงาน

สำหรับการบริหารจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษานั้น คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาของการอาชีวศึกษา คือ ขาดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมของชาติ มีผลทำให้การจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามความพร้อมของสถานศึกษา ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและประเทศชาติ คุณภาพและสมรรถภาพของกำลังคนยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) นอกจากนี้ ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาวุฒิสภาระหว่างปี พ.ศ.2551-2554 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาขาดการฝึกงานที่เหมาะสมและเพียงพอ เนื้อหาของวิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับความต้องการ

ของสถานประกอบการ และเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วจะได้รับเฉพาะประกาศนียบัตรรับรองว่าจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เท่านั้น แต่ไม่มีเอกสารใดรับรองว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด (คณะกรรมการการศึกษาวิศวะ, 2555) ส่วนปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลหรือทำไม่ต่อเนื่อง ขาดความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่น และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาการบริการที่ดี ขาดการจัดระบบบริการที่ดี ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง 3) ปัญหาการพัฒนาตนเอง ไม่นำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และ 4) ปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพการศึกษาของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำและบัณฑิตที่ผลิตออกไปยังไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขาที่ประเทศต้องการ (คมชัดลึก, 2552)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ จึงสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อค้นหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าควรเป็นอย่างไร อันจะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง มีผลทำให้เกิดการผลิตผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาอาชีวศึกษาของไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับกลุ่มผู้รู้ชุด

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา และกรรมการสถานศึกษา จาก 137 สถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 2,603 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาและกรรมการสถานศึกษา จาก 94 สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) อ่าง

ถึงใน ไหมไทย ไชยพันธ์, 2555) ซึ่งกล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า โดยกฎทั่ว ๆ ไปกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดต้องเป็น 5-10 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 7 เท่า จากนั้นดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบ่งเป็น 5 ภาค ประกอบด้วยภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 564 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.985

**ขั้นตอนที่ 2** ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกลุ่มผู้รู้ชุด (Known Group)

ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มผู้รู้ชุด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จาก 37 วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีผลงานการบริหารที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ในระดับดี หรือดีมาก จำนวน 37 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating

Scale) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามจากขั้นตอนที่ 1 ด้วยการคัดเลือกข้อคำถามตามผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสอบถามกลุ่มผู้รู้ชุด เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังกล่าว มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Content Validity) หรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2) การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงพฤติกรรมใดก็แสดงว่าลักษณะการปฏิบัติที่ตรงตามสภาพจริงเป็นแบบนั้น โดยใช้เกณฑ์การประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 1

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ข้อ สำหรับค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2006) คือ ค่า Bartlett's Test of Sphericity จะต้องไม่น้อยสำคัญที่บ่งบอกว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ประกอบ

กับการพิจารณาค่า KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูล ควรมีค่ามากกว่า 0.50 และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดปัจจัย และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโททอนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ โดยพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalue) ตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าองค์ประกอบต้องมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป ถ้าตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.45 ในองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยจะเลือกค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบนั้น ๆ (Hair et al., 2006) แล้วกำหนดชื่อองค์ประกอบจากตัวบ่งชี้ร่วมหลาย ๆ ตัว ที่ร่วมกันชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รู้ชุดในแต่ละตัวบ่งชี้

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่ได้กับเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 1

3) การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้ที่ได้มาจากข้อมูลของ

กลุ่มผู้รู้ชุด กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แล้วทำการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) หลังจากนั้นจึงหาความสอดคล้องระหว่างผลการประเมินของกลุ่มผู้รู้ชุดกับเกณฑ์ (ชวลิต ชูกำแพง, 2549)

## ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษากับการวิเคราะห์สถานภาพ ระดับความคิดเห็น และผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยการวิเคราะห์เชิงสำรวจ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี 6 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.458-0.708 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 9.963 คิดเป็นร้อยละ 12.454 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้คือ 1) ความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) ให้ความสำคัญเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี 3) มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 4) มีการเข้มงวดเรื่องตารางการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ 5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง 6) มีความ

เป็นอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับความควบคุมของบุคคลอื่น 7) สามารถสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร ให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้ 8) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 9) สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง 10) มีเทคนิคในการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารอื่น ๆ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐ และหน่วยงาน ในการพัฒนาวิทยาลัย 11) มีการคิดอย่างมีเหตุผล มีความเชื่อด้วยเหตุและผล และ 12) ตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.483-0.567 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 9.918 คิดเป็นร้อยละ 12.399 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีการสนับสนุนให้ใช้ข้อมูลการวิเคราะห์วิจัยเพื่อค้นหาความต้องการของครู ผู้เรียน และชุมชน 2) ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน 3) สามารถจัดการองค์การ โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม 4) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตนเองให้เข้ากับกลุ่ม 5) สามารถใช้ทักษะการสื่อสารและเทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย 6) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา 7) มีความเข้าใจในการะงานในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา 9) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษาและ 10) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการ

บริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.466-0.676 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 8.963 คิดเป็นร้อยละ 11.203 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ คือ 1) นำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 2) จัดให้มีการจัดนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ 3) มีวิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงานและให้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยไม่รอคอยโอกาส 5) เข้าใจหลักการของการจัดการองค์การ การให้งบประมาณ การใช้ทรัพยากร การเงิน การจัดการ และการใช้เทคโนโลยี 6) จัดให้มีรูปแบบการพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา 7) กำหนดกลยุทธ์อื่นเพื่อโยงถึงธุรกิจ ศาสนา การเมือง และการบริหารองค์การในการสนับสนุนวิสัยทัศน์วิทยาลัย 8) มีความรู้พื้นฐานด้านกระบวนการและกฎหมาย เพื่อการคัดเลือกบุคลากร และ 9) การเรียนรู้กฎระเบียบในการปฏิบัติการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.462-0.701 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 8.489 คิดเป็นร้อยละ 10.612 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีการใช้เกณฑ์การประเมินในการตัดสินใจการทำงาน 2) มีส่วนร่วมในการเจรจา ร่วมแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง 3) การควบคุม สังเกตการณ์การทำงานของบุคลากร 4) กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน 5) มีความเด็ดขาดในการพิจารณาในทุก ๆ เรื่อง 6) มีการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม 7) สามารถ



ชักจูง หรือมอบภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ 8) สามารถระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรได้ดี 9) สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 10) ตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร และ 11) มีความสามารถในการใช้คน จูงใจคน โน้มน้าวคนให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.473-0.530 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 5.310 คิดเป็นร้อยละ 6.638 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สามารถสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจของวิทยาลัย 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) มีความยุติธรรม ความยึดมั่น และความเคารพต่อความแตกต่างของแต่ละคน 4) สามารถตัดสินใจและใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม และ 5) มีความสุขุมเยือกเย็น และมีสติแม้จะอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤต

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.460-0.754 มีค่าผลรวมของความแปรปรวน 3.550 คิดเป็นร้อยละ 4.437 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สนับสนุนการผสมผสานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบการสอน 2) สนับสนุนให้หาทรัพยากรนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการทำวิจัยหรือวิธีสมัยใหม่ เพื่อส่งเสริมระบบการสอน 3) จัดสรรทรัพยากรการเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรม การพัฒนาและการตรวจสอบโครงการ 4) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และ 5) มีการคิดในมุมกว้าง ค้นหาข้อมูล และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ก่อนทำความเข้าใจ

สถานการณ์ในเชิงกว้างและเชิงลึก

**ขั้นตอนที่ 2** ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง กับกลุ่มผู้รู้ชุด ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับกลุ่มผู้รู้ชุด เป็นการหาค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวบ่งชี้ และทดสอบค่าที (t-test) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่กำหนดพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวบ่งชี้ ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ จาก 6 องค์ประกอบ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงสามารถนำไปใช้ได้

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบเดียวกันมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จึงได้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ ดังกล่าวล้วนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาชุดใหม่ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัย

สังคมนาความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง อันเป็นลักษณะผู้บริหารในอนาคตทั้งสิ้น และที่สำคัญตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ ใน 6 องค์ประกอบ ได้บรรยายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลไว้อย่างครบถ้วน ตามความหมาย หลักการ และแนวคิดขององค์ประกอบสมรรถนะ ของนักวิชาการต่างประเทศและของไทย ได้กล่าวไว้ สอดคล้องกันว่า สมรรถนะ เป็น ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ คุณลักษณะ ค่านิยม และบุคลิกภาพ ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคล นั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำงานได้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด หรือสามารถ สร้างผลงานได้โดดเด่นและหรือ มีผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสามารถวัดได้ โดยมีองค์ ประกอบสำคัญ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แนวคิดของตนเอง (Self- Concept) แรงจูงใจ /เจตคติ (Motives / Attitude) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) ที่ผสมผสานกัน สามารถสรุปเป็น สมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผล ให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (McClelland, 1973; Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993; Parry, 1996; Clark, 1999; McShane & Von Glinow, 2000; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548; เทื่อน ทองแก้ว, 2550; ชูชัย สมितिไกร, 2552 และ อารีวรรณ น้อยดี, 2553) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล

เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อ พิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ เห็นได้ถึงความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการ ศึกษาและนักบริหารของต่างประเทศและของไทย ที่ได้เสนอไว้สอดคล้องกัน อาทิ Boyatzis (1982 อ้างถึงใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2549) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลควรมีสมรรถนะในกลุ่มการ บรรลุเป้าหมาย (Goal and Action Management Cluster) ได้แก่ สมรรถนะในการมุ่งประสิทธิภาพ สมรรถนะในการวินิจฉัย สมรรถนะในการทำงาน เจริญ และในด้านการพัฒนาศักยภาพคน โดยการ ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ซึ่ง สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อ พิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ เห็นได้ถึงความสอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ในด้านการวางแผน กลยุทธ์ภาครัฐ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรที่ เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ การยอมรับแนวคิดหรือ วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน และสอดคล้องกับ สมรรถนะผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

คือ หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา โดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ เห็นได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Delmont (2002 อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554) ที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการองค์การ การวางแผน การมอบหมายงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ การตัดสินใจที่ทันเวลาและเหมาะสม ความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ และคงทน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการดำเนินการ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ เห็นได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับแนวคิดนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งได้กล่าวถึง สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) ว่าผู้บริหารต้องมีความเข้าใจบุคคล

อื่น และตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน และสมรรถนะในด้านการมอบอำนาจ (Empowering) พฤติกรรมในการบริหารจัดการต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจให้ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ จะเห็นได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรมีสมรรถนะในด้านกลุ่มการมีภาวะผู้นำ (Leadership Cluster) ได้แก่ สมรรถนะในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง สมรรถนะในการมองภาพรวมสมรรถนะในการนำเสนอด้วยการพูด สมรรถนะในการคิดอย่างมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนี้ จะเห็นได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bomb and Sparrow (1992 อ้างถึงใน ชวนพิศ สิทธิธาดา, 2552) ที่กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าควรมีสมรรถนะในด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ คือ การคิดในมุมกว้าง คิดเชิงวิเคราะห์ มีความเข้าใจในภาระงาน และการตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย กับ

แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลางของรัฐโอคลาโฮมา (The Oklahoma Subject Area Test – Test Competencies: Middle Level Principal Specialty Test) โดยผู้บริหารควรมีสมรรถนะในด้านความเข้าใจวิธีการใช้หลักการของการวางแผน การพัฒนาและการประเมินผลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสมรรถนะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล หรือคุณสมบัติคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถพิเศษ เป็นความสามารถเฉพาะตัว ในขณะที่สมรรถนะด้านวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ อีกทั้งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการด้านความสัมพันธ์นั้น ผู้นำต้องสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษาสอดคล้องกับ แนวคิดของ Delmont (2002 อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554) ที่กล่าวว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเข้าใจในงบประมาณ การใช้ทรัพยากรการจัดการทางการเงินและการใช้เทคโนโลยีเข้าใจหลักการจัดการองค์การ เข้าใจหลักการวางแผนและการจัดการทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรอื่น ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Boyatzis (1982 อ้างถึงใน นิศารักษ์ เวชยานนท์, 2549) ที่กล่าวว่าสมรรถนะด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ต้องสื่อจุดมุ่งหมายที่สำคัญและให้ข้อมูลที่แม่นยำ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเชื่อถือ และความมั่นใจ ต้องคอยสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความเป็นมิตรกัน และต้องแบ่งปันความคิดความชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน เข้าใจ และสื่อสารข้อคิดเห็นและแนวคิดของผู้อื่น การจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งได้กล่าวถึง สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่าผู้บริหารต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น และตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน และสมรรถนะด้านการมอบอำนาจ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ในการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยการเป็นต้นแบบที่ดี ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น มีจิตสำนึกในความเป็นครูที่ดี มีจรรยาบรรณ ให้โอกาสบุคลากรในการแก้ไขข้อผิดพลาด พุดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ มีเหตุผลใจเย็น ตัดสินปัญหาด้วยความเที่ยงธรรม และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านองค์ประกอบสมรรถนะส่วนบุคคล ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ การให้ความ

สำคัญเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้ รวมถึงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีเทคนิคในการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารอื่น ๆ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐ และหน่วยงานในการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นที่ศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชา และชุมชน

2. องค์ประกอบสมรรถนะด้านวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อค้นหาความต้องการของครู ผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ผู้บริหารต้องสามารถจัดการองค์การ โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตนเองให้เข้ากับกลุ่ม เป็นผู้บริหารที่สามารถใช้ทักษะการสื่อสารและเทคนิคการมีมนุษยสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย รวมถึงต้องสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษาระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา และเป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล

3. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับการนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ มีวิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงานและให้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยไม่รอคอยโอกาส เป็นผู้ที่เข้าใจหลักการของการจัดการองค์การ การให้งบประมาณ การใช้ทรัพยากร การเงิน การจัดการ และ การใช้เทคโนโลยี มีการกำหนดกลยุทธ์อื่นเพื่อโยงถึงธุรกิจ ศาสนา การเมือง และการบริหารองค์การ ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์วิทยาลัย ผู้บริหารต้องมีความรู้พื้นฐานด้านกระบวนการและกฎหมายเพื่อการคัดเลือกบุคลากร และการเรียนรู้กฎระเบียบในการปฏิบัติ การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล

4. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบังคับบัญชา ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์การประเมินในการตัดสินใจการทำงาน ต้องมีส่วนร่วมในการเจรจาแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง สามารถควบคุม สังเกตการณ์ การทำงานของบุคลากรได้ การกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน เป็นผู้ที่มีความเด็ดขาดในการพิจารณาในทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานอย่าง

มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม รวมถึงต้องสามารถชักจูง หรือมอบภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้สามารถระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรได้ และสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความสามารถในการใช้คน จูงใจคน โน้มน้าวคน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

5. องค์กรประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนภารกิจของวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงมีความยุติธรรม ความยึดมั่น และความเคารพต่อความแตกต่างของแต่ละคน สามารถตัดสินใจและใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม และมีความสุขเยือกเย็น และมีสติ แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤต เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล สามารถนำชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. องค์กรประกอบสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทักษะเกี่ยวกับการสนับสนุนการผสมผสานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบการสอน รวมถึงสนับสนุนให้หาทรัพยากร นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการทำวิจัยหรือวิธีสมัยใหม่เพื่อส่งเสริมระบบการสอน

จัดสรรทรัพยากรการเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนา และการตรวจสอบโครงการ ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีการคิดในมุมกว้าง ค้นหาข้อมูล รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ก่อนทำความเข้าใจสถานการณ์ในเชิงกว้าง และเชิงลึก เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล

7. ควรนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาจนมีคุณภาพไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษา และวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และใช้เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ในสมรรถนะด้านต่างๆ ซึ่งจะได้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางการบริหารสถานศึกษาต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามประเภทวิชาของสถานศึกษา เช่น วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค ฯลฯ

2. ควรศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา

สังกัดอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
เป็นต้น การอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน

### 3. ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะผู้

## เอกสารอ้างอิง

- คมชัดลึก. (2552). *สถานศึกษาไม่ผ่านประเมินฯ สมศ. รอบ 2 โวยคุณภาพครูต่ำ*. จาก [http://www.komchadluek.net/detail/20090319/6038/สถานศึกษาไม่ผ่านประเมินฯ สมศ. รอบ 2 โวยคุณภาพครูต่ำ.html#UxPT9-N\\_t5g](http://www.komchadluek.net/detail/20090319/6038/สถานศึกษาไม่ผ่านประเมินฯ สมศ. รอบ 2 โวยคุณภาพครูต่ำ.html#UxPT9-N_t5g)
- คณะกรรมการการศึกษาวิศวะ. (2555). *การอาชีวศึกษา ปัญหาที่ทำนายของประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล* (คุณฉันทิพนธ์ปรัชญาคุณฉันทิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2549). *เอกสารประกอบบทเรียนวิชาการประเมินการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. จาก <http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0506704/description.html>
- ชาญณรงค์ แสงสว่าง. (2549). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซีฟ.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. จาก <http://www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc>
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ 31 ม.ค. 48*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2555). *รายงานประจำปี 2555 สำนักงานคณะกรรมการการ*

- อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ: *Annual Report 2012*. กรุงเทพฯ: แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ไหมไทย ไชยพันธ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลวิธีการเผชิญกับปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 4(2), 40-58.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competency manager: A model of effective performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Clark, D. (1999). *Building a leadership competency model*. Retrieved form <http://www.nwlink.com/donclark/hrd/case/build.html>
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The new Leaders: transforming the art of leadership into the science of results*. Retrieved form [http://www.vedpuriswar.org/book\\_review/The%20New%20Leaders.doc](http://www.vedpuriswar.org/book_review/The%20New%20Leaders.doc)
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- McClelland, C. D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Parry, B. S. (1996). Just what is a competency? (And Why Should You Care?). *Training*, 35(6), 58-64
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competency at work: model for superior performance*. New York: Willy & Sons.