

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

The Development Competencies for Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษา ความต้องการ จำเป็น ลำดับความสำคัญในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉยเหนือ และกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 150 โรงเรียน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำหลักสูตรที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เพื่อนำผลปรับแก้ไขและพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 จากนั้นนำร่างฉบับที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประเมินผล ร่างหลักสูตรฝึกอบรมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้ผลประเมินปรับแก้ไขเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ประถมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this research was to study the current situation and needs of school administrators competencies in primary schools under the Office of the Basic Education Commission; and to find out the appropriateness of the competency training curriculum for primary school administrators. The population of this research were school administrators in 5 regions, namely the north, the south, the central and the northeastern regions, and Bangkok. The sample randomly consisted of 150 primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission in 2012. The research instruments



were: need development questionnaires, curriculum evaluation form, and focus group discussion form. The statistics used for analysis were percentage, means and standard deviation. There were 7 steps for data collection. The results of the study revealed that there were 3 elements necessary to be developed for school administrators, which were: achievement competency, self-development competency, and analysis and synthesis competency. As a result, the researcher drafted a competency training curriculum. A focus group discussion was conducted by 12 experts. The appropriateness and the possibilities of competency training curriculum were discussed. The result indicated that the whole elements of a drafted competency training curriculum for primary school administrators were rated at a high level. Thus, the researcher used the result of the study of the appropriateness and possibilities to develop the complete competency training curriculum.

Keyword: competencies, primary schools, Office of the Basic Education Commission

ความนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายพัฒนาข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารทั้งระบบ (2553-2555) โดยเฉพาะด้านสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดีเป็นที่พึงประสงค์ของบุคคลและองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่ต้องการพัฒนาข้าราชการพลเรือนไทยหรือภาครัฐให้มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) มีการประเมินสมรรถนะครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) ต้องการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานบริหาร 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และสำนักงานครูสภาฯ กำหนดมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารให้มีการประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานทุก ๆ 5 ปี เพื่อคงสภาพและการเติบโตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และยุคสมัย โดยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาไทยที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

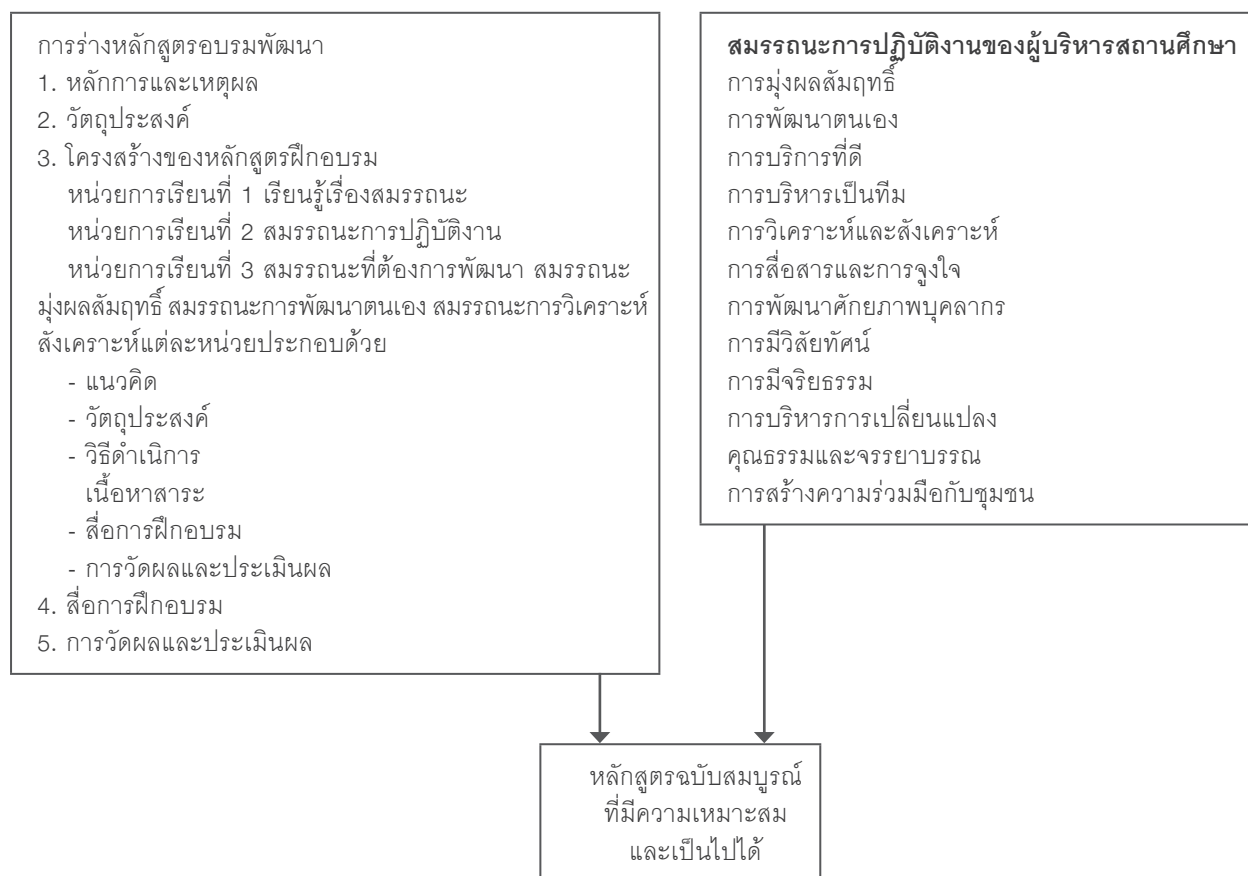
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านใด ด้วยวิธีการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการ จำเป็น และลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ทฤษฎีสมรรถนะของ (McClelland, 1973) ที่ใช้การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ กับกลุ่มของผู้ประสบความสำเร็จน้อยกว่าเพื่อดูว่าสองกลุ่มแตกต่างกันในเรื่องใด แนวคิดหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) ว่าด้วยเรื่องแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมของฮาแกน (Hagan, 2006) และแนวคิดการฝึกอบรมของแพรี่ (Parry, 2006) ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. ศึกษาความต้องการ จำเป็น และลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทดลองใช้หลักสูตร

3. ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินผลจากการใช้หลักสูตรและแก้ไขให้สมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 31,872 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 150 โรงเรียน และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (stratified random sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ ฮ็อค และแมสที่ได้แนะนำว่าถ้าต้องการให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและแม่นยำ ควรกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 100 หน่วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ไม่ต่ำกว่า 150 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แบบสอบถามความต้องการ จำเป็น และความต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินหลักสูตร

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำไปวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และวิเคราะห์สรุปอุปนัย (analysis induction)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ใช้ค่า α -Coefficient การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ใช้ค่า IOC (Index of Congruence) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรใช้การประเมินผลผ่านแบบประเมิน

ผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็น และลำดับสมรรถนะ มีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. สร้างหลักสูตร แล้วจึงนำหลักสูตรที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินหลักสูตรในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2556 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน จากนั้นนำผลของการจัดสนทนากลุ่มมาปรับแก้ไขร่างหลักสูตรและพัฒนา เป็นร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2

3. ศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรโดยนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากผลการประเมินพบว่า ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.53$)

การอภิปรายผล

ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานสถานศึกษา สอดคล้องกับ แบรนโก (Branco, 2003) ที่ได้ศึกษาการทำนายศักยภาพของสมาชิกในทีม บทบาทของสมรรถนะ ทักษะทางพุทธิพิสัย และบุคลิกภาพของสมาชิกในทีม ผลการวิจัยพบว่า ทีมงานในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารจัดการโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่ามีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งทั้ง 3 สมรรถนะ มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานและนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการของผู้บริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ นับเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้เป็นสมรรถนะหลักในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในแนวทาง

การพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย การพัฒนาสมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีการบริหารระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมายของสถานศึกษา ครูและบุคลากรสามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และทำให้แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากผลการปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารมีโอกาสรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันที เพราะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะมีเป้าหมายเป็นตัวตั้ง และเป็นหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง เป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่ควรพัฒนา ในผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคส.) กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ตนเอง (2) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (3) การใช้ภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้ (4) การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ (5) การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Sowell (1996) และ จงกลณี ประยูรสุข (2555, หน้า 105-116) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (self-development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่สถานศึกษาต้องการ และสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงานได้โดยพื้นฐานของความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสูงจะมีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมา ซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติจนกลายเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่จะต้องได้รับ

การพัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อน และจุดแข็งของตนเอง เพื่อปรับใช้ในการบริหารงาน สถานศึกษาอย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์สูงสุด

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผลการวิจัยที่ ออกมามีความสอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ระบุไว้ในเกณฑ์การ ประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารที่ต้องมีในตัวบ่งชี้ 5.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน และเสนอทางเลือก และตัวบ่งชี้ 5.3 ความคิดเชิงระบบ ในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับ Sowell (1996) ที่ว่า การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้ ตรรกศาสตร์ เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมิน สาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผน เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้าน นี้สูงมักวิเคราะห์แนวคิด ข้อถกเถียง ปัญหา ออกเป็น แต่ละส่วน องค์ประกอบ วิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการ ตัดสินใจ

จากการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเป็น ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ซึ่งผลจากการจัดสนทนา กลุ่มนั้นได้ให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร โดนเน้นย้ำไปที่ระยะเวลาและเนื้อหาของการ อบรม อาจเป็นเพราะสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ได้จากผลของ การวิจัย เป็นสมรรถนะที่สามารถก่อให้เกิดและอยู่คงทน ในตัวบุคคลได้ยาก จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของ ระยะเวลาการอบรมเป็นอย่างยิ่ง และจากกระบวนการ พัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา โดยประเมินหลักสูตรดังกล่าว พบว่า มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่สิ่ง ที่สำคัญที่สุดคือหลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และบริบทของการบริหาร สถานศึกษาภูมิภาคต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้ การพัฒนาผู้บริหาร มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการนำ หลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ไปใช้จะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น บริบทของชุมชน ปัญหาที่พบของแต่ละโรงเรียน ลักษณะของผู้บริหาร แต่สิ่งที่คล้ายกันคือ เป้าหมายของหลักสูตรการอบรม พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ถูกสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาท่ามกลาง สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ตามหลักสูตรนั้น ควรพัฒนาและติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการ พัฒนาดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายหลัก ในการพัฒนาผู้บริหาร และมีการประเมินผล ติดตาม อย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการนำหลักหลักสูตรไปใช้ในการ ฝึกอบรม สามารถนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้อบรม ได้โดย อาจจะยืดหยุ่นเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม กับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึง บริบทของการอบรมนั้นๆ เป็นสำคัญ

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื้อหาในการอบรม อาจจัดดำเนินการเป็นการอบรมทางไกล ชุดการสอน อบรมผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายทางการศึกษา อาจเป็นเครือข่ายของสำนักงานเขตของโรงเรียน เพื่อให้ได้ใช้เวลาในการศึกษาเนื้อหามากขึ้น

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบควรกำหนดนโยบาย ในการวัดและประเมินผล ควรจัดระดับผู้บริหาร และ อบรมผู้บริหารที่สามารถไปเป็นแกนนำแก่ผู้บริหาร ท่านอื่น เพื่อประหยัดเวลาในการอบรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดอบรมกับกลุ่มผู้บริหารกลุ่มอื่น โดยศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารฯ เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมตามความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรม ของแต่ละกลุ่มที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน
2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองโดยศึกษาเปรียบเทียบ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง เพื่อให้การออกแบบ

หลักสูตรเป็นไปตามความเหมาะสมและได้พบข้อพิสูจน์ที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

3. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องติดตามผลในระยะยาว (longitudinal study) โดยติดตามผลหลังการสิ้นสุด การฝึกอบรมเป็นระยะเวลาต่าง ๆ กัน เพื่อศึกษาความคงอยู่ ความตระหนักรู้ตนเองว่าคงทนในระยะเวลา นานเท่าใด และมีการเสริมสร้างเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- จงกลณี ประยูรสุข. (2555). สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1), 105-116.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- Branco, C. K. (2003). Predicting individual team member performance: The role of team competency, cognitive ability, and personality. *Dissertation abstracts international*, 42(3): 1068.
- Hagan, O. (2006). *Competence in social work practice: A practice guide for professionals*. London: Jessica Kingley.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parry, B. S. (2006). The quest for competencies. *Training*. (33)7, 48-56.
- Sowell, E. J. (1996). *Curriculum an introduction*. New Jersey: Prentice-Hall.