

บทความวิจัย

**การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความจำเป็นของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2555 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 150 โรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น และความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินหลักสูตร แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความจำเป็นของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 3 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ร่างฉบับที่ 1) ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 1 โดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 5 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ร่างฉบับที่ 2) ขั้นตอนที่ 6 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิจัยจากการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

* ผู้อำนวยการโรงเรียนด่านซ้าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย เขต 3

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำหลักสูตรที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลการจัดสนทนากลุ่มมาปรับแก้ไขร่างหลักสูตรและพัฒนาเป็น ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 จากนั้นนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ จากผลการประเมินพบว่า ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบโดยมีคะแนนมากกว่า 3.10 และเมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่แตกต่างกันมากนักผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับแก้ไข เป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

RESEARCH

***The Development Competencies for Primary School Administrators
Under the Office of the Basic Education Commission****Pongsak Boonprom****Abstract**

The purpose of this research was; to study the current situation and needs of school administrator's competency in primary schools under the Office of the Basic Education Commission. To organize the competencies training curriculum for primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission and find out the appropriate and possible of competencies training curriculum for primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission. The populations of this research were schools administrator in primary schools The samples of this research were 150 primary schools administrator under the Office of the Basic Education Commission in 2012. Research methodology for selecting samples was stratified random sampling. Research tools used in this research include needs assessments and needs developments questionnaire for competencies of primary school administrators under the office of the basic education commission. Curriculum evaluation form, focus group discussion form by using descriptive statistics including percentage, means and Standard Deviation.

There were 7 steps for data collecting; Step 1, to study current situation and needs of school administrator's competency. Step 2, to analyze needs and range school administrator's competency. Step 3, to draft the competencies training curriculum for primary school administrators (1st draft), Step 4, to find out the appropriate and possible of competencies training curriculum for primary school administrators. Step 5, to draft the competencies training curriculum for primary school administrators (2nd draft). Step 6, to find out the appropriate and possible of competencies training curriculum vol.2 for primary school administrators. Step 7, to present the appropriate and possible of competencies training curriculum for primary school administrators.

The study resulted in the following findings : there were 3 elements for school administrators to be developed including achievement competency and self-development, analysis and synthesis competency. So the researcher decide to draft competencies training curriculum for primary school administrators by stress on those 3 competencies. After that, the researcher hold the focus group discussion to evaluate the curriculum by 12 experts then rectify the curriculum to be a competencies training curriculum for primary school administrators (2nd draft). After that, to evaluate the appropriate and possible of competencies training curriculum vol.2 for primary school administrators by 5 experts.

* Director, Dan Sai School, Office of The Basic Education Commission, Loei District, 3

The evaluation resulted in the following findings : whole elements of a draft of competencies training curriculum for primary school administrators were more 3.10 In term of Standard Deviation; there was nothing experts' opinions differencing so, the researcher rectify a completely competencies training curriculum handbook vol.2 for primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission.

Keywords: Competency Development, Operational performance, Performance of school administrators

บทนำ

สังคมไทยในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 -2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) จึงเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยให้ทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้มีส่วนร่วมทุกมิติของการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท จึงต้องเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต พัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันคือมีการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัยตลอดชีวิต พัฒนาสมรรถนะทักษะในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมทั้งจะก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และฝึกอบรม ยิ่งระดับสูงมากเท่าใด ยิ่งเกิดการพัฒนาประเทศ พลังอำนาจในการพัฒนาประเทศให้ยืนหยัดต่อสู้อย่างสมศักดิ์ศรีในประชาคมโลกได้มากขึ้นเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 2, 12-13)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 มีความมุ่งหมายและหลักการที่บัญญัติในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 5) คำว่ามนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจนั้น กล่าวได้ว่าพระราชบัญญัตินี้ เป็นเครื่องมือเตรียมคนไทยสำหรับสังคมโลกในสหัสวรรษใหม่นี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 1-2) สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์วิสัยทัศน์การศึกษาไทยในอนาคตพบว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะเป็นแบบเดียวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาสังคม คือการพัฒนาประชากรให้มีลักษณะครบถ้วน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2550 : 17-20) รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงกำหนดนโยบายด้านการศึกษาให้เป็นนโยบายที่สำคัญไว้ในส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสังคม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยกระบวนการบริหารโดยผู้บริหารการศึกษาทุกระดับตั้งแต่กระทรวงจนถึงสถานศึกษา การมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเรื่องการกระจายอำนาจ หัวใจของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับฝีมือของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาล้มเหลวก็เท่ากับสถานศึกษาล้มเหลวด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งนักเรียนอันเป็นตัวแทนคุณภาพการศึกษานั้นเอง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2550: 5)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง (Wilson, 2000) ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2548) หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการทำงานสูง ก็จะสามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน สามารถใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและสามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนต่ำของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับชั้น ทุกวิชาจากการผลการสอบ NTและO-NET จากสำนักงานทดสอบแห่งชาติปีการศึกษา 2553-ปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้บริหารที่จะต้องสมรรถนะที่สูงขึ้นและจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและงาน บริหารการศึกษาตลอดเวลา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายพัฒนาข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารทั้งระบบ (2553-2555) โดยเฉพาะด้านสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดี เป็นที่พึงประสงค์ของบุคคลและองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่ต้องการพัฒนา ข้าราชการพลเรือนไทยหรือภาครัฐให้มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้อง กับสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) มีการประเมินสมรรถนะครู ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2546) ต้องการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสำนักงานคุรุสภายังกำหนดมาตรฐานการประกอบ วิชาชีพผู้บริหารให้มีการประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานทุกๆ 5 ปี เพื่อคงสภาพและการเติบโตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และยุคสมัย โดยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้จึงเป็นเรื่องที่ สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาไทยที่มีประสิทธิภาพใน อนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความจำเป็นของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านใด ด้วยวิธีการอย่างไร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นวิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการ จำเป็น และลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพความจำเป็นของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ความต้องการ จำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ร่างฉบับที่ 1)

2.2 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 1 โดย Focus Group โดยผู้เชี่ยวชาญ

2.3 ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ร่างฉบับที่ 2)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยผู้เชี่ยวชาญขั้นตอนที่ 7 นำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

3.2 นำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 31,872 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 150 โรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random

Sampling) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ ฮ็อก และแมส (Hox and Mass, 2001 : 170-171) ที่ได้แนะนำว่าถ้าต้องการให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและแม่นยำ ควรกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 100 หน่วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ไม่ต่ำกว่า 150 โรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 61 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.3 มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาโท ร้อยละ 87.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 12 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) จัดเป็นพื้นฐานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือก สรรหา การประเมินผล การบริการจัดการในเรื่องของความก้าวหน้า หรือการพัฒนาให้เติบโตในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยศักยภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่เราต้องการสร้างและพัฒนาในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร

หน่วยที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่าสนใจมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

หน่วยที่ 3 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารวัตถุประสงค์วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร เนื้อหาสาระเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สื่อการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล

การพัฒนาตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สื่อการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สื่อการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล

จากนั้นศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดย Focus Group โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ร่างฉบับที่ 2) หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการประเมินพบว่า ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบโดยมีคะแนนมากกว่า 3.50 และเมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่แตกต่างกันมากนัก

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ร่างหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งทั้ง 3 สมรรถนะ มีความสอดคล้องกับนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นวิธีการของผู้บริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยตัวชี้วัดผล (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมโดย เป็นกระบวนการเชิงระบบ (System Approach) ที่พิจารณาประสิทธิภาพการบริหารจากผลสัมฤทธิ์ (Results) = ผลผลิต (Output) + ผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งจะก่อให้เกิด วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายวัดได้เป็นรูปธรรม

การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีระบบสนับสนุนการทำงาน มีวัฒนธรรม อุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์ และเจ้าหน้าที่มีขวัญ กำลังใจดี

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง มีความสอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ตนเอง 2. การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 3. การใช้ภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้ 4. ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ 5. ประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมา มีความสอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ระบุไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ

ของผู้บริหารที่ต้องมีใน ตัวบ่งชี้ 5.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือก และ ตัวบ่งชี้ 5.3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหา

จากนั้นศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ซึ่งผลจากการจัดสนทนากลุ่มนั้นได้ให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โคนเน้นย้ำไปที่ระยะเวลาและเนื้อหาของการอบรม อาจเป็นเพราะสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ได้จากผลของการวิจัย เป็นสมรรถนะที่สามารถก่อให้เกิดและอยู่คงทนในตัวบุคคลได้ยาก จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของระยะเวลาการอบรมเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม สามารถนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้อบรมได้โดยอาจจะยืดหยุ่นเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทของการอบรมนั้นๆ เป็นสำคัญ

1.2 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการอบรม เนื้อหาในการอบรมอาจจัดดำเนินการเป็นการอบรมทางไกล ชุดการสอน อบรมผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายทางการศึกษา อาจเป็นเครือข่ายของสำนักงานเขต ของโรงเรียน เพื่อให้ได้ใช้เวลาในการศึกษาเนื้อหามากขึ้น

1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรกำหนดนโยบายในการวัดและประเมินผล ควรจัดระดับผู้บริหาร และอบรมผู้บริหารที่สามารถไปเป็นแกนนำแก่ผู้บริหารท่านอื่น เพื่อประหยัดเวลาในการจัดการอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการจัดอบรมกับกลุ่มผู้บริหารกลุ่มอื่น โดยศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่นขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละกลุ่มที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองโดยศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง เพื่อให้การออกแบบหลักสูตรเป็นไปตามความเหมาะสมและได้พบข้อพิสูจน์ที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยต่อเนื่องติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal study) โดยติดตามผลหลังการสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาต่างๆ กัน เพื่อศึกษาความคงอยู่ ความตระหนักรู้ตนเองว่าคงทนในระยะเวลาอันนานเท่าใด และมีการเสริมสร้างเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2550. **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรินศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2548. **เอกสารประกอบการเรียนรายวิชาสัมมนาวิทยานิพนธ์**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2545. **หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.