



คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

OJED, Vol.1, No.2, 2015, pp.546-561

O J E D

An On-line Journal from the
Faculty of Education,
Chulalongkorn University
www.edu.chula.ac.th

สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
ACTUAL STATE, DESIRABLE STATES, AND PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING ADMINISTRATORS'
COMPETENCIES OF SUANKULARBWITTAYALAI RANGSIT SCHOOL

นายทิวากร ว่องเจริญ *

Tiwagorn Wongjaleen

ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ **

Walaiporn Siripirom, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต และ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ประจำปีการศึกษา 2557 ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร 25 คน และเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน 93 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด เครื่องมือ ที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านของสมรรถนะพบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนในสภาพที่คาดหวัง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยตรงกัน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก คือ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะการบริการที่ดี และ 3) สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายเป็น สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: tiwagorn_golf@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: walaiporn52@yahoo.com

ISSN1905-4491

Abstract

This Survey research aimed to; 1) study actual and desirable states of Suankularb Wittayalai Rangsit School administrators' competencies, and 2) study priority needs for developing administrators' competencies of Suankularb Wittayalai Rangsit School. The populations used in the study were 118 people including 25 administrators and 93 teachers: 80 percent of Suankularb Wittayalai Rangsit School's officials. Tools used in the study were; 5 level inspecting rating scale questionnaires of actual and desirable states of the school administrators' competencies, and an interview. Frequency, percentage, standard deviation, PNI Modified were statistics applied for the study.

The results indicated that; 1) the average scores of actual and desirable states of the school administrators' competencies were rated at a high level. When considering among the actual competencies of the administrators, it's found that the vision contained the highest average score and a motivation achievement got the lowest one. In desirable states of the competencies, a motivation achievement got the highest average score and the lowest one was the self-development; a high level average score. When comparing two states, it showed that the average score of the two states: communication and motivation were indifferent, 2) the first three ranking results of the school administrators' priority needs were; 1) a competency of motivation achievement, 2) a competency of good service, and 3) competencies of communication and motivation, a competency of vision was ranked at the last one.

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ/ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน/ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต

KEYWORDS: COMPETENCY DEVELOPMENT/ ADMINISTRATOR'S COMPETENCY/ SUANKULARBWITTAYALAI RANGSIT

บทนำ

การจัดการศึกษาในสภาพบริบทแห่งยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการจัดการศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของประเทศที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีศักยภาพสามารถเผชิญกับปัญหา และข้อจำกัดต่างๆ ตามสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศได้ 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 พัฒนาคอนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันคือมีการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัยตลอดชีวิต พัฒนาสมรรถนะทักษะในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมทั้งก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และฝึกอบรม ยิ่งระดับสูงมากเท่าใด ยิ่งเกิดการพัฒนาประเทศ พลังอำนาจในการพัฒนาประเทศให้ยืนหยัดต่อสู้อย่างสมศักดิ์ศรีในประชาคมโลกได้มากขึ้นเท่านั้น ผู้ดำเนินการจัดระบบการจัดการศึกษานั้น ควรที่จะต้องเตรียมความพร้อม และทำความเข้าใจในสถานการณ์ อันจะส่งผลต่อโอกาส และข้อจำกัด ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของประเทศ หรือของสถานศึกษานั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา

ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน โดยการจัดการศึกษาดังกล่าวนั้นจะเป็นการยกระดับคุณภาพของคนไทยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทย ดังที่กำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ปี พ.ศ.2570 ว่า “ คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญจำป็นต่อการพัฒนาคุณภาพคนในชาติ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถในการทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงสามารถประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญในการจัดการศึกษา ให้เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และทำสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม และเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง (wilson, 2000) ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ก็ต้องหาแนวทางเพื่อเน้นการใช้สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค, 2548) ซึ่งในปัจจุบันนี้ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องด้วย หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการทำงานสูง ก็จะสามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน สามารถใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและสามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน สมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนดไว้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีและต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพราะจะเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ตามวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และได้รับการรับรองมาตรฐานของ สมศ. รอบต่อไป ให้อยู่ในระดับดีมากทุกมาตรฐาน เช่นเดียวกันกับรอบที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในปีการศึกษา 2557 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้รับรองมาตรฐาน ของ สมศ. รอบ 3 อยู่ในระดับดีมาก ทุกมาตรฐานมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ประชากรทั้งหมดรวม จำนวน 147 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ ก.ค.ศ. ดังนี้

สมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน

- 5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 6.การสื่อสารและการจูงใจ
- 7.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 8.การมีวิสัยทัศน์

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามโดยจัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ ก.ค.ศ.
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมในการใช้ภาษา จำนวน 2 ท่าน
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุง และเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (Try Out) จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาปรับปรุงแก้ไข โดยนำเสนอผลการทดลองใช้ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ทั้งหมด จำแนกเป็น กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 25 ฉบับ และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 93 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 118 ฉบับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ผลการวิจัยอ้างอิงถึงจำนวนผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ทั้งหมดของการวิจัยในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 โดยใช้สถิติบรรยาย ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ที่ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PNI) (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ผลการวิจัยมีดังนี้

1) สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่าสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านของสมรรถนะพบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การสื่อสารและการจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนสภาพที่คาดหวัง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมาก และการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ทั้งสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังด้านการสื่อสารและการจูงใจมีค่าเฉลี่ยรองลงมาตรงกันเป็นอันดับที่สองอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยตรงกัน คือ การสื่อสารและการจูงใจ

2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่าสามารถเรียงตามลำดับจากลำดับแรก ไปถึง ลำดับสุดท้ายคือ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะการบริการที่ดี 3) สมรรถนะการสื่อสาร และการจูงใจ 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 5) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 7) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 8) สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายชื่อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่คาดหวังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

2. ด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายชื่อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการศึกษาความต้องการจำเป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลการศึกษาตามความต้องการจำเป็นมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ส่วนสภาพที่คาดหวัง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกัน และอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการศึกษาความต้องการจำเป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และ

ชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ , ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการให้บริการอย่างเป็นระบบและง่ายต่อการปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลการศึกษาตามความต้องการจำเป็นมาใช้เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมาก

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการให้บริการอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้และสามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้และสามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้และสามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประยุกต์องค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงาน ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงานได้เป็นอย่างดี ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุ และบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน โดยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหาร

โรงเรียนกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์และเสนอทางเลือกการแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุ และบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์และเสนอทางเลือกการแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน

6. ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเขียนเพื่อสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและรัดกุม และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพูด และสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนต่อที่สาธารณะ และในโอกาสงานต่างๆ ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพูด และสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนต่อที่สาธารณะ และในโอกาสงานต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเขียนเพื่อสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและรัดกุม อยู่ในระดับมาก

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเขียนเพื่อสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและรัดกุม

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมครูและบุคลากรของโรงเรียน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในรายข้อแล้วพบว่า สภาพที่เป็นจริง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนา งานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนางานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีลำดับแรกตรงกัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมีลำดับสุดท้าย ตรงกัน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง, ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยเน้นความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง และ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนางานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้จากผลการประเมินสถานศึกษา ของ สมศ. รอบสามที่ผ่านมา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ได้ผลการรับรองมาตรฐาน อยู่ในระดับดีมากทุกมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรฐานที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และมาตรฐานที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา จึงเป็นผลให้มีการรับรู้สมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พเยาว์ สดรัก (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า การจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เป็นลำดับแรก อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นที่นิยม และได้รับความสนใจจากผู้ปกครอง ในการแสดงความเจตจำนงต้องการที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย อันสืบเนื่องมาจากชื่อเสียงในผลงานการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ โดยนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต จะได้รับรางวัลชนะเลิศ ในรายการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด จึงเป็นเหตุผลทำให้ ทุกคนมีความมุ่งหวัง และคาดหวังค่อนข้างสูงในสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงหทัย ฐปบุตร (2555: บทคัดย่อ) โดยศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักการในการกระจายอำนาจ ในการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ซึ่งระบุไว้ใน มาตรา 39 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551) ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจเนื่องมาจาก ในวาระโอกาสที่มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้ปฏิบัติการสอนนั้น ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น ไม่เพียงพอสอดคล้องความต้องการ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่

2. ด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สูงที่สุด ซึ่งตรงกันกับค่าเฉลี่ย สภาพที่คาดหวัง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการศึกษาความต้องการจำเป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนซึ่งใช้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วม ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนจึงให้ความสำคัญ และจัดให้มีกระบวนการศึกษาความต้องการจำเป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการบริการที่ดี ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร อาจเนื่องมาจากทัศนคติของผู้รับบริการในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้ปกครอง ด้านนักเรียน หรือแม้แต่ในชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งมีความกังวลในการเข้าพบ หรือเข้าถึงผู้บริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เป็นอย่างมาก ด้วยเห็นว่าเป็นโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และเป็นที่ยอมรับในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อเป็นอันดับต้น ๆ ของจังหวัดปทุมธานี ทำให้โรงเรียนจัดอยู่ในกลุ่มโรงเรียนแข่งขันสูง จึงอาจเกรงว่าจะเป็นการยากที่จะเข้าถึงผู้บริหารของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันตนเองก็มีความต้องการ และมีความมุ่งหวังที่จะได้รับ คำแนะนำหรือคำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร จากผู้บริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกับข้อกำหนดในคุณสมบัติผู้บริหาร ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ซึ่งกำหนดว่าผู้บริหาร

โรงเรียนที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ในการ ปกครองบังคับบัญชาโดยยึดหลักพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตาอุเบกขา มีความสามารถบริหารกิจการนักเรียนมีความยุติธรรม ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใจคอหนักแน่นอารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดียึดเป็นแบบอย่างได้ มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวกล้าตัดสินใจ มีสุขภาพแข็งแรง และแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ซึ่งต้นแบบการบริการที่ดี จึงเป็นสาเหตุส่งผลให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของข้อผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร สูงที่สุดเป็นลำดับแรก

3. ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาในรายชื่อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ตรงกันกับค่าเฉลี่ย สภาพที่คาดหวัง คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้รับรู้และรับทราบถึงการพัฒนาด้านตนเอง ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต อยู่เสมอ ผ่านการประชาสัมพันธ์ในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ และอยู่ในระดับที่ ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในเรื่องของความกระตือรือร้น และการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Nolte (2006) ซึ่งอธิบายถึงลักษณะที่ดีของผู้บริหารว่า มีความรู้ดี มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด มีความเป็นประชาธิปไตย มีอารมณ์มั่นคง ใจกว้าง มีศีลธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้และสามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี อาจเนื่องมาจากปัจจุบันโรงเรียนเปิดรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในโปรแกรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางภาษาอังกฤษ (English Program) ด้วยสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้ม Intensive English Course (IEC) ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนโดยมีเนื้อหาในหลักสูตรที่เข้มข้น ใช้วัตรกรรมสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยครูผู้สอนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีความสามารถ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี

4. ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในรายชื่อแล้วพบว่าสภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในทัศนคติของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนในปัจจุบันซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความของต้องการที่จะให้ผู้บริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอของทีมงาน ในวาระต่างๆ อย่างหลากหลาย ไม่จำเพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นในวาระโอกาสการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน หรือเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ต่อผู้เข้าร่วมการประชุมที่เป็นฝ่ายบริหาร หรือคณะดำเนินงานเพียงเท่านั้น โดยทั้งนี้ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนดังกล่าว เล็งเห็นว่าการเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะมากขึ้นนี้ ก็เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ทำให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสอดคล้องตรงกันกับ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่

คาดหวัง ที่แสดงผลค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอน ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ยังคงมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของทีมงาน เพื่อการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานให้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิตได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ Magnuson (2001) เรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า 1) คุณลักษณะด้านอาชีพ คือ สามารถติดต่อและเข้ากับคนอื่นได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้อำนาจหน้าที่ได้เหมาะสม 2) คุณลักษณะส่วนตัว คือ เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างเปิดเผย มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความซื่อสัตย์

5. ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ คิดและตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัย รังสิต เน้นผู้ที่ลงมือปฏิบัติจริงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และตอบสนองผู้รับบริการอย่างแท้จริง กำหนดให้การดำเนินโครงการต่าง ๆ มีการศึกษาความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในวาระโอกาสการประชุมผู้ปกครอง และเครือข่ายของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมา ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการอย่างเหมาะสม

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ของผู้บริหาร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก การกำหนดจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่กระบวนการร่วมคิดวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุ และเพื่อการบริหาร ความเสี่ยงของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Stogdill (2004) ซึ่งได้สรุปพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมี โดยรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและสรุปสิ่งที่ผู้บริหารควรมีเหนือบุคคล อื่นคือ เขาวินิจฉัย นิัยรักการค้นคว้า มีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการสื่อ ความหมาย มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีความอดทนต่อความยากลำบาก มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน

6. ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งสูงที่สุดตรงกันกับค่าเฉลี่ย สภาพที่คาดหวัง คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการพูด และสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนต่อที่สาธารณะ และในโอกาสงานต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีความ ตระหนัก และให้ความสำคัญในความสามารถการพูด และสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนต่อที่สาธารณะ และในโอกาส งานต่างๆ ของผู้บริหาร เพราะการพูด เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนิน กิจกรรมการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางให้นำไปสู่ยัง จุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2544) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรม และผลงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารที่ผ่านเกณฑ์พึงพอใจสูงสุด ได้แก่

การสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ความเชื่อมั่น 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ คือ การเสียสละของผู้ร่วมงาน และความรู้ความสามารถ

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการสื่อสาร และการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้บรรลุจุดมุ่งหมาย แสดงให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการดำเนินกิจกรรม หรือการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ได้บรรลุวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแม้ว่าความสามารถในการเขียนเพื่อสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน และรัดกุม จะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทำได้ดีอยู่แล้ว แต่ถ้าหากผู้บริหารนำความสามารถในใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ ติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูผู้ปฏิบัติการสอน จะเป็นหนทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถสื่อสาร และจูงใจ บุคลากรครูผู้ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เวียนรอบ (2557: บทคัดย่อ) การศึกษาสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้ความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งสูงที่สุดตรงกันกับค่าเฉลี่ย สภาพที่คาดหวัง คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) ได้กล่าวถึงการเจริญเติบโตของมนุษย์ ว่า มนุษย์มีความต้องการเจริญเติบโต(Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย จึงเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีความต้องการในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในลักษณะเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และที่สำคัญต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ

แนวความคิดของ Hord (1997) ที่กล่าวว่า การที่ครู และผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาในรายชื่อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็นจริง ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งสูงที่สุดตรงกันกับค่าเฉลี่ย สภาพที่คาดหวัง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต นั้นตระหนัก และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ตามที่กระทรวงศึกษาได้กระจายอำนาจการบริหาร และการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551) จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การกำหนดทิศทางในการพัฒนางานของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ต้องมีทิศทางในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด

ผลจากการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับแรกตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต นั้นมีความต้องการให้ผู้บริหารของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานนั้น โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวความคิดของ Kimbrough (2008) ซึ่งได้แบ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 8 งาน คือ การเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร การบริหารนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานบุคคล อาคารสถานที่ การบริการชุมชน การจัดโครงสร้างและการบริหารงาน และการบริหารงบประมาณจะเห็นว่าภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการกับภารกิจของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับผู้เรียน และบุคลากรอื่นๆ นับว่าเป็นงานที่ยิ่งใหญ่และหนักมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดการให้เกิดการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดในองค์การในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น ในทุกๆวาระโอกาสที่มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร กับครูผู้ปฏิบัติการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะได้พัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

สืบเนื่องจากผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นลำดับแรก โดยข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษา และการพัฒนางาน โดยการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ถึงแผนผังและขั้นตอนการรับบริการของฝ่ายต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จัดให้มีประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจต่อการให้บริการของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานด้านการบริการต่อไป

สืบเนื่องจากผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี สูงรองลงมาเป็นลำดับที่สองโดยข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร

1.3 ผู้บริหารควรให้การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน และคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า โดยพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักการของการบริหารแบบ Good Governance และอาจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาได้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สืบเนื่องจากค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง ในสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า

2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควร มีการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สืบเนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อทราบถึงความต้องการจำเป็นของแต่ละโรงเรียน เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สืบเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต ซึ่งเป็นเพียงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ของจังหวัดปทุมธานี เท่านั้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2548). *การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมอนามัย*.

สืบค้นจาก

http://hph4.anamai.moph.go.th/data/competency/competency_kerkiat.pdf

ดวงหทัย ฐปบุตร. (2555). ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

กรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์*, 12(7), 2425-2434.

พเยาว์ สุตรัก. (2553). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). “เทคนิคการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training).” *คน:วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 22(2), 51 – 53

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพมหานคร: สกย. จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุรศักดิ์ เวียนรอบ. (2557). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. *วารสารครุศาสตร์*, 14(9), 204-215

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Clayton P. Alderfer. (1969). *A New Theory of Human. Organization Behavior and Human Performance*.

Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin. TX: Southwest Educational Development Lab.

Kimbrough. (2008). *Education Administration*. 3rd ed. New York : Mcmillan.

Magnuson, W.G. (2001). *The Characteristic of Successful School Business Managers*. Doctorial Dissertation. University of Southern California, Los Angeles.

Nolte, C.M. (2006). *An Introduction to School Administration : Selected Readings*. New York : Mcmillan.

Stogdill, R.M. (2004). *Handbook of Leadership : A Survey of Theort and Research*. NewYork : The Free Press.

Wilson, John P. (2000). *Human Resourse Development*. London : Kogan Page Limited.