

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
The Need to Improve the Competency of School Administrators
Under The Educational Oppportunity Expansion Schools Under
The Saraburi Primary Educational Service Area Office

พงษ์พิชญ์ นีรุตตินานนท์,* สรรชัย ชูชีพ,** และเฉลิมชัย หาญกล้า***

Phongphich Niruttinanont, Sunchai Chuchee, and Chalearmchai Hankla

Received: January 31, 2022 Revised: March 7, 2022 Accepted: March 21, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 292 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน จำนวน 49 โรงเรียน กำหนดให้ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 15 : 85 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่มีความเชื่อมั่น 0.988 แบบสอบถามสภาพพึงประสงค์ที่มีความเชื่อมั่น 0.978 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาลำดับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุดและมากตามลำดับ 2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ลำดับแรกของสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ลำดับแรกของสมรรถนะประจำ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

** อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สายงาน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาส, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the current and desirable conditions of the competency of the school administrator under The Educational Opportunity Expansion Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2) Analyze the necessary needs of the competency of school administrators under The Educational Opportunity Expansion Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office and 3) Propose ways to improve the competency of school administrators under The Educational Opportunity Expansion Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office. The 292 samples of school administrators and teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office in academic year 2021 were calculated by Yamane's formula and stratified random sampling by school size. The proportion of school administrators and teachers was 15:85 percent. The research instrument were: the current condition questionnaires with a reliability value of 0.988, the desirable conditions questionnaires with a reliability value of 0.978 and semi-structured interview. Data were analyzed in terms of percentage, average, standard deviation, PNI Modified and content analysis.

The results showed that: 1. The current conditions and the desirable conditions of the competency of the school administrator under The Educational Opportunity Expansion Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office were rated at highest level and the high, respectively. 2. Order of the necessary needs of the competency of school administrators under The Educational Opportunity Expansion Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office: The first core competency was achieved and the first functional competency were critical thinking and synthesis. And 3. Guidelines for the development of competency of school administrators under The Educational Opportunity Expansion Schools Under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, all 8 competencies have procedures and processes that can be applied to all competencies.

Keywords: The Need to Improve the Competency of School Administrators, The Educational Opportunity Expansion Schools, The Saraburi Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 13) จะเห็นได้จากความสำคัญตอนหนึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญในปีพุทธศักราช 2563 ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พุทธศักราช 2561 – 2580) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอด เป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ นอกจากนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พุทธศักราช 2560 – 2564) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 ยังมุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพของประชากรให้เข้มแข็ง และทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 1 - 22) สถานศึกษานับได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักสำคัญและเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนและมีส่วนได้ เสียกับการศึกษามากที่สุด ในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษารุ่เป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 30 - 43) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร

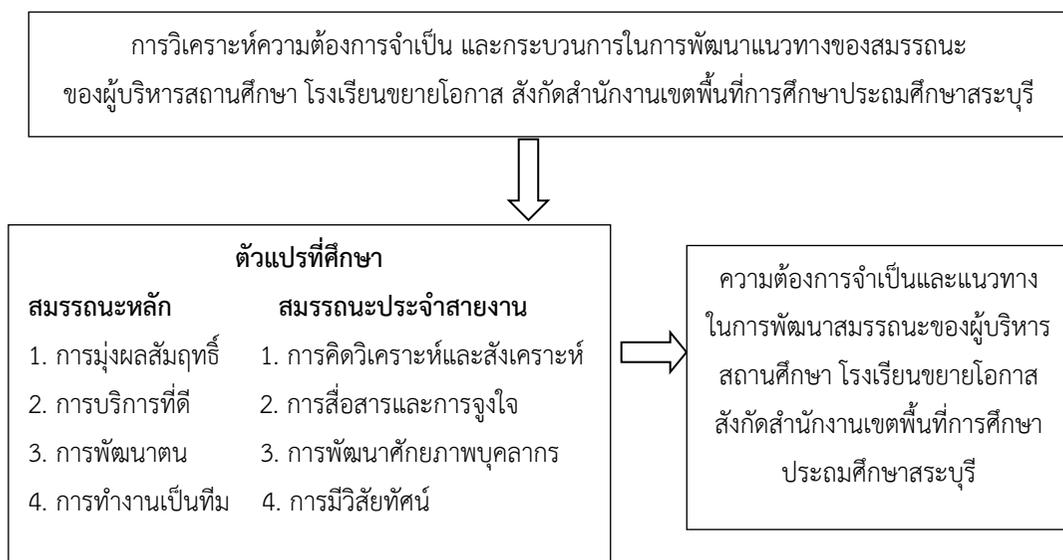
โดยเฉพาะจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กทุกคน รับประทานศึกษาระดับพื้นฐาน จนถึงระดับมัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และกระจายการศึกษาสู่ชนบทมากขึ้น โดยได้มีการ กำหนดให้การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษภาคบังคับ มีวัตถุประสงค์ให้นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มด้อยโอกาสทางการศึกษาได้รับการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งให้ ผู้เรียนมีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้ นักเรียนเข้าใจและรู้จักอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานการเรียนต่อในระดับสูง จึงได้ขยาย การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยได้เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อรองรับ นักเรียนที่ด้อยโอกาสดังกล่าวให้ได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมี สมรรถนะในการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งต้อง ตอบสนองความต้องการ ความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นด้วย (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 4) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมี คุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม สมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพราะมีส่วนช่วยในการพัฒนา คุณภาพขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้รับบริการอย่างนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้น

อย่างเพิ่มพูน ซึ่งปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ยังมีหลายส่วนที่สามารถพัฒนาสมรรถนะให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตบโจทย์การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และมีประโยชน์ในการต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 49 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน และครู จำนวน 1,025 คน รวมทั้งสิ้น 1,074 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใส่สูตรของ Yamane (1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน จากนั้นดำเนินการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งหมดจำนวน 49 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารต่อครู 15:85 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหาร 44 คน และครู 248 คน รวมทั้งสิ้น 292 คน ตามสัดส่วน

1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยโครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.1.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย สังกัดของโรงเรียน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบปลายเปิด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นตรวจสอบความเที่ยงตรง

(Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (Subject Matter Specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 เมื่อนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient Method) (Cronbach, 1971, p.160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 0.988 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 0.978 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

2.2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็นและศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากนั้นได้แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ก่อนนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ถูกต้องแล้วจัดพิมพ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 และ 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด จากนั้นนำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 และ 2 เห็นชอบ ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) จำนวนทั้งสิ้น 292 คน เมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 32) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 นำผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นที่ 4 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี

ผลการวิจัย

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.65	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.42	0.64	มาก	4.91	0.31	มากที่สุด
3. การพัฒนาตน	4.41	0.64	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.41	0.64	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.40	0.62	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	0.64	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	0.31	มาก	4.90	0.61	มากที่สุด
8. การมีวิสัยทัศน์	4.48	0.61	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
โดยรวม	4.41	0.59	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) และ 3) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.31) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) และ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.61) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.34)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	D (สภาพ ปัจจุบัน)	I (สภาพที่ พึง ประสงค์)	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	4.89	0.1250	1
2. การบริการที่ดี	4.42	4.91	0.1104	2
3. การพัฒนาตน	4.41	4.88	0.1077	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.41	4.90	0.1095	4
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.40	4.89	0.1100	3
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	4.89	0.1072	6
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	4.90	0.1011	7
8. การมีวิสัยทัศน์	4.48	4.89	0.0927	8

จากตาราง 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{Modified} = 0.1250$) 2) ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{Modified} = 0.1104$) 3) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($PNI_{Modified} = 0.1100$) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.1095$) 5) ด้านการพัฒนาตน ($PNI_{Modified} = 0.1077$) 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($PNI_{Modified} = 0.1072$) 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.1011$) และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.0927$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยโครงสร้างคำถามได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการ

จำเป็นของงานวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ท่าน นำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาครบทั้ง 8 สมรรถนะ

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของตนเองและของสถานศึกษา จัดระบบ วางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ และท้ายที่สุดต้องพัฒนาทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญของความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลัก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการบริการที่ดี”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการบริการที่ดี” โดยสถานศึกษาต้องเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน รวมถึงชุมชนใกล้เคียง เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และมีความเสมอภาคในการให้บริการ รวมถึงต้องประเมินระบบการให้บริการในสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาระบบการให้บริการในสถานศึกษาจนสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้บริการได้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาตน”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ควรวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ จัดอบรม ประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มเติมความรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการทำงานเป็นทีม”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงต่อยอดการสังเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสะดวก รวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาแบบองค์รวมเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างทันเวลา

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการสื่อสารและการจูงใจ”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการสื่อสารและการจูงใจ” ดังนี้ 1) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 3) การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดเจน

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” โดยเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่ง ตัดสินใจให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้บริหารเองต้องมีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป

8. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ “ด้านการมีวิสัยทัศน์”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์” โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร สร้างความทันสมัย และสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา สร้างความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี และอาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ผ่านการคัดเลือก การสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ได้ผ่านการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหาร มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย เตือนขาว (2558) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไป น้อยพบว่า ลำดับแรกที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตระหนัก และสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร มีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาที่กว้างไกล ทันสมัยและเป็นไปได้ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายได้อย่างเป็น รูปธรรมสอดคล้องกับ ขนินชฐา อุ๋นวิเศษ (2550) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้บริหาร เปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน เห็นแนวทางเป็นไปได้อีก เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ ดึงดูดใจและมีความท้าทาย ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะทุกด้านว่า สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ ชูชัย สมิติไกร (2550) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและ องค์กรสอดคล้องกับความหมายของสมรรถนะที่ หทัยพัชร ทองเดช (2560) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถ หรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านเรียงตามลำดับจากมาก ไปน้อยพบว่า ลำดับแรกที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริการที่ดีมีความสำคัญ ต่อองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชน การบริการที่ดีนั้นจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาทางบวก เป็นที่พอใจ ของผู้รับบริการ แต่ถ้การบริการไม่ดีจะส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์กรออกมาทางลบ การบริการที่ดีจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการสอดคล้องกับ ปรีชา วัชรภักย์ (2552) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริการที่ดีว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสมรรถนะการบริการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการ องค์กร เพราะเมื่อระบบได้ถูกจัดวางอย่างดีแล้วผลที่ตามมาจะดีตามไปด้วย

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะที่มากที่สุด ลำดับแรกคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อยกว่าองค์ประกอบ ของการบริหารงานด้านอื่น ๆ หรืออาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เพียงพอ หรือขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักในงานที่ออกมา ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ จารุณี ดวงแก้ว (2553) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องมีการ

พัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง และจากการที่ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในลำดับที่ 4 อันแสดงให้เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการหรือมีความคาดหวังด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง แต่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในลำดับที่ 8 สะท้อนให้เห็นว่าระดับของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังแตกต่างจากระดับที่พึงประสงค์อยู่มาก จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องตระหนักถึงความสำคัญและพยายามหาแนวทางมาเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นได้ตามที่คาดหวัง

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้มาโดยการเก็บข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การศึกษา ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ครบถ้วนทุกด้าน สอดคล้องกับข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริหารได้อย่างเหมาะสม ตรงตามต้องการ และเป็นไปตามตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด สอดคล้องกับ Arnauld de Nadailac (2013) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติ และทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know - how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษารวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนางานในทุกด้านของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ นำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำทักษะความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการประเมินงานทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และต่อยอดการทำงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักบริหาร การบริการที่ดี เป็นแบบอย่างในการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำในการให้บริการในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างเต็มใจ

3. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติมาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง นำมาซึ่งคุณภาพที่ดีของสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการใช้ PLC แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น รับฟังด้านการบริหารวิชาการให้แก่คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คว้าศึกษาหาความรู้ และต่อยอดการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการประมวลความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอแล้ว ควรประมวลและนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

4. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงบทบาทผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และแสดงบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ โดยให้สมาชิกในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วม

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนัก และแสดงบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.5 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ SWOT หาจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่วิเคราะห์ได้มาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สังเคราะห์แบบเชื่อมโยงในการพัฒนาสถานศึกษาในครบทุกด้าน และควรเป็นผู้นำในการสถานศึกษาเรื่องการวิจัย โดยมีการ PLC แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรให้สถานศึกษา เพื่อนำข้อคิดที่ตกผลึกมาช่วยการพัฒนาสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ SWOT หาจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่วิเคราะห์ได้มาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของสภาพปัจจุบัน

1.6 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเทคนิควิธีการในการสื่อสาร โนมิน่าว จูงใจ ให้บุคลากรทุกคนเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพได้ทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิธีการสื่อสาร โนมิน่าว จูงใจให้บุคลากรทุกคนเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถทางด้านวิชาการและวิชาชีพได้ทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน และควรตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร

1.7 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย อีกทั้งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และนำผลที่ได้มาพูดคุยแลกเปลี่ยน

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่พึงของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีความเป็นกลาง ยุติธรรม ให้คำปรึกษา และขอเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.8 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เข้าใจและเท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาแล้วบูรณาการองค์รวมประสบการณ์ ความรู้ของตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา และรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชนบริเวณรอบสถานศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมตามสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยน รับฟัง วิธีการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นทั่วประเทศ เพื่อนำข้อมูลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาหลักสูตรอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ควรทำการศึกษาวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยชิ้นนี้ เช่น 1) การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2563-2565**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- จารุณี ดวงแก้ว. (2553). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา วัชรภักย์. (2552). **การบริหารผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 35 ตอนที่ 112 หน้า 30 - 43.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อรทัย เดือนขาว. (2558). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- De Nadailac, A. (2013). *Core Competencies as Professional*. Boston: Mcber.
- Cronbach, J. L. (1971). *Essentials of Psychological Testing* (3rd Ed). New York: Harper.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rdEd). New York: Harper and Row. Publications.