

สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

New Competencies for School Administrators Under Jurisdiction of
Secondary Educational Service Area Office

สุนันท์นิ สุขสวัสดิ์¹, ทรงยศ แก้วมงคล² และ ดวงกมล แก้วแดง³

Sunanthinee Suksawat¹, Songyos Kawmongkon² and Duangkamol Kaewdaeng³

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, North Bangkok University

Email: Sunanthinee.suks@nortbkk.ac.th

Received May 31, 2023; Revised June 30, 2023; Accepted June 30, 2023

Abstract

The objectives of this research were (1) to create a new competency component for school administrators and (2) to study the results of using the new competency development of school administrators. under the jurisdiction of the Secondary Education Service Area Office, It is integrative research. The actions were as follows: 1) The researcher conducted a study and analyzed the document. and in-depth interviews with experts by the purposive selection of 5 people and questioning 400 people. 2) Confirmed the development of new competency of school administrators by evaluating the accuracy and suitability, and 3) Study the results of using new competency development for school administrators. The experimental data were used in 9 places. Statistics used in data analysis were mean, and standard deviation.

The results of the research revealed that (1) the development of new competencies of school administrators Under the Office of Secondary Education Service Areas, there are 5 components, namely personal characteristics, planners, and self-knowledge. Strategic Executive and creative There are a total of 96 indicators Component 1 Personality 37 Indicators Component 2 Planner 22 Indicators Component 3 Self-awareness 14 Indicators Component 4 Strategic Management 12 Indicators measure and the 5th component, the creator, 11 indicators, where self-knowledge had the highest mean and was at the highest level ($\bar{x} = 4.60$, $SD = .440$) under the jurisdiction of the Secondary Education Service Area Office Assessed by the experimenter, it is

possible and useful in the overall image was at the highest level (\bar{x} =4.69, SD = .129) had the highest mean and was at the highest level (\bar{x} = 4.85, SD= .154).

Keywords: Model; Competencies; School administrators; Newly Stylist Competencies

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) เพื่อศึกษาผลการใช้การพัฒนสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นกรณีวิจัยเชิงผสมผสาน มีการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน และสอบถาม จำนวน 400 คน 2) ยืนยันการพัฒนสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสม และ 3) ศึกษาผลการใช้การพัฒนสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำไปทดลองใช้ จำนวน 9 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีตัวชี้วัดทั้งหมด 96 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด โดยที่ ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.60, SD = .440) (2) ผลการใช้การพัฒนสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประเมินโดยผู้ทดลองใช้พบว่ามีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ใน ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.69, SD = .129) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.85, SD = .154)

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะแนวใหม่

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ระบุถึงเป้าหมายหลักของการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน เพราะความสามารถ และศักยภาพของคนจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญ ประเทศใดที่มีพลเมืองมีการศึกษา ดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้มุ่งเน้นการศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างคนที่มีคุณภาพ เพื่อมุ่งเน้น

ความเป็นมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบทรอบด้าน โดยมีความเชื่อว่า หากคนได้รับการพัฒนาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดจะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกด้าน ปัจจุบันได้มี กระบวนการสรรหาและพัฒนา ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแนวปฏิรูป การศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ที่จะจัดการงานเหล่านี้ ให้มี ประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ (Thupbutra, 2012) และ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยต่อการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อกำหนด คุณสมบัติด้าน วิชาชีพ (Professional Qualification) โดยการกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์ วิชาชีพ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนรวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล เภื่อน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าว (Runcharoen, 2007) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะที่ดี ควรเริ่มจากผู้บริหารเป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อน กำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่สำคัญ ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการมีมากขึ้น รวมถึงเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้เข้าไปทุกองค์กร อย่างทั่วถึง (Saenthong, 2004) สำหรับการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน นั้น คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมิน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามตามเกณฑ์ การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Specific Competency) สำนัก มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ต้องปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนา ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนา และใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลการถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ความสำคัญของสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็น มาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันให้แก่องค์กร ก็คือสมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มี

ค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จต่อการจัดการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางการสรรหาคัดเลือกรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา อันจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบกรอบการสอบถามสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,357 คน ข้อมูลจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (Data Management Center : DMC) ปีการศึกษา 2563 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา โดยนำร่างรูปแบบองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความถูกต้องและเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้

1. ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา จำนวน 9 แห่ง

2. รายงานผลการใช้รูปแบบโดยให้ผู้รู้รูปแบบเป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ.2566

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) ได้รับความสนใจและเริ่มศึกษาโดยนักวิชาการตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เป็นต้นมาโดย David McClelland ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากผู้เรียนของเขาในอดีตที่มีผลการเรียนดีบางคน ไม่ใช่ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดี กลับเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตหลายคนเป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ดีมีชื่อเสียง ได้รับความยอมรับจากสังคม จากข้อสังเกตดังกล่าว จึงทำให้เกิดการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนของเขาในอดีตและทำการเปรียบเทียบกับความสำเร็จในชีวิตซึ่งผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในชีวิตไม่ได้เกิดจากผลการศึกษาที่ดีเสมอไป ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต หลายคนอาจ ไม่ใช่ผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่นและผู้ที่มีผลการเรียนระดับดีเด่นอาจไม่ใช่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจึงทำให้ McClelland เสนอให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (competency-based testing) ทดแทนการทดสอบเชาวน์ปัญญาและความถนัดด้านการเรียนเพราะการวัดความถนัดทางวิชาการไม่มี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตซึ่ง McClelland นำเสนอบทความ “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist ในปีค.ศ.1973 หลังจากนั้นแนวคิดสมรรถนะของ McClelland จึงได้รับการยอมรับในแวดวงต่าง ๆ จนช่วงปลายของทศวรรษ ที่ 80 นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นคือ “สมรรถนะ” (competency) (Khawsaard, 2016)

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัว ผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์ เป็นลักษณะเฉพาะ จึงมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ดังนี้ McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดัน ให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ Boam and Sparrow (1992) กล่าวว่า สมรรถนะ

หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านสุรศักดิ์ ปาเฮ (Pahe, 2013) ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การหรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้น สมรรถนะครูจึงหมายถึงความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบัน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ตามลำดับดังนี้

ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน นักวิชาการจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีสมรรถนะ ย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อการจัด การศึกษาซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ ดังนี้ ชำนาญ สุรินาม (Surinam, 2011) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษาที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ อนันต์ พันนึก (Pannuek, 2011) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ และ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (Rangrongrat, 2013) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกในการทำงานที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

สรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงานและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ และสามารถศึกษาและพัฒนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอสามารถสร้างทีมงาน ทำงานกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มต้นจากการศึกษาในเชิงทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การสร้าง รูปแบบ จากนั้นทำการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบที่ได้จากทฤษฎี ผลที่ได้จากรูปแบบที่ ปรับปรุงแล้วนำมาตรวจสอบความสอดคล้องและหาความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ตอนมี ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 400 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัย นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) ผ่านการตีความเพื่อให้ความหมายของ ข้อมูลไปสู่ข้อสรุปภายใต้หมวดหมู่ที่กำหนดไว้ในกรอบคิดส่วนข้อมูลที่ไม่ได้อยู่ภายใต้หมวดหมู่ที่กำหนดในทางทฤษฎี จัดกลุ่มความหมายแยกออกเป็นประเด็น (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือที่มีความหมาย เหมือนกันไว้ด้วยกัน จากนั้นให้ความหมายหรือจำแนกชื่อแก่กลุ่มข้อมูลนั้น ๆ (Theme) และนำกลุ่มคำข้อความหรือ ประโยคที่ได้มาตีความ หรือให้ความหมายจนเกิดความสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลมารวบรวมประมวลผลและนำข้อค้นพบที่ ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ผู้อำนวยการ	โรงเรียน	ผู้อำนวยการ
กลาง	636	636	109	109
เหนือ	455	455	77	77
ตะวันออกเฉียงเหนือ	932	932	157	157
ใต้	334	334	57	57
รวม	2,357	2,357	400	400

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สํารวจข้อมูลที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ นำไปใช้ในการวิเคราะห์ และประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item–Total Correlation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบการสอบถามสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาพรวมและรายด้าน (n= 400)

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ แนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับตัวชี้วัดองค์ประกอบ		
	\bar{x}	SD	ระดับ
1) ทักษะ (Skills)	4.66	.444	มากที่สุด
2) ความรู้ (Knowledge)	4.65	.436	มากที่สุด
3) ความเฉพาะ (Traits)	4.74	.415	มากที่สุด
4) แรงจูงใจ (Motive)	4.76	.409	มากที่สุด
5) มโนทัศน์ในตน (Self–Concept)	4.73	.430	มากที่สุด
รวม	4.70	.417	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.70, SD= .417) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.76, SD= .409) รองลงมา คือ ด้านความเฉพา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.74, SD= .415) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.65, SD= .436)

ตอนที่ 2 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในการนำรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับความถูกต้อง			ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ลักษณะเฉพาะตน	4.59	.417	มากที่สุด	4.55	.485	มากที่สุด
2) นักวางแผนงาน	4.51	.470	มากที่สุด	4.60	.496	มากที่สุด
3) ความรอบรู้แห่งตน	4.60	.440	มากที่สุด	4.56	.527	มากที่สุด
4) นักบริหารเชิงกลยุทธ์	4.48	.505	มากที่สุด	4.59	.503	มากที่สุด
5) นักสร้างสรรค์	4.49	.654	มากที่สุด	4.63	.484	มากที่สุด
รวม	4.55	.440	มากที่สุด	4.58	.478	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่าความถูกต้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55, SD=.440) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, SD= .440) รองลงมา คือ ด้านลักษณะเฉพาะตน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59, SD= .417) และด้านนักบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.48, SD= .505) พบว่าความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, SD=.478) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนักสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.63, SD= .484) รองลงมา คือ ด้านนักวางแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, SD= .496) และด้านลักษณะเฉพาะตน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55, SD= .485)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากสถานศึกษาที่ทดลองใช้ เพื่อพิจารณา ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ แนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับความเป็นไปได้			ระดับความเป็นประโยชน์		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1) ลักษณะเฉพาะตน	4.85	.154	มากที่สุด	4.49	.277	มากที่สุด
2) นักวางแผนงาน	4.80	.093	มากที่สุด	4.60	.142	มากที่สุด
3) ความรอบรู้แห่งตน	4.63	.221	มากที่สุด	4.67	.141	มากที่สุด
4) นักบริหารเชิงกลยุทธ์	4.52	.219	มากที่สุด	4.65	.170	มากที่สุด
5) นักสร้างสรรค์	4.63	.230	มากที่สุด	4.73	.141	มากที่สุด
รวม	4.69	.129	มากที่สุด	4.59	.155	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่าความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.69$, $SD=.129$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.85$, $SD=.154$) รองลงมา คือ ด้านนักวางแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.80$, $SD=.093$) และด้านนักบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.52$, $SD=.219$) พบว่าความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.59$, $SD=.155$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนักสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.73$, $SD=.141$) รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$, $SD=.141$) และด้านลักษณะเฉพาะตน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.49$, $SD=.277$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตนนักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ลักษณะเฉพาะตน ผลการวิจัย พบว่ามีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 37 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.668 ถึง 0.886 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ตัวแปร ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.886 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารกระตุ้น ดึงศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.829 และ ตัวแปร ผู้บริหารมีสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819

1.2 นักวางแผนงาน ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 22 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.827 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหา (Problem- Solving Skills) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.827 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีทักษะในการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819 และ ตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้เข้าใจหลักการของการจัดองค์การ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.818

1.3 ความรอบรู้แห่งตน ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 14 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.523 ถึง 0.858 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.858 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.825 และ ตัวแปร ผู้บริหารคิดแบบประยุกต์ใช้ (Application Thinking) จินตนาการสร้างสรรค์งานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.837

1.4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 12 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.549 ถึง 0.762 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานงบประมาณมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.762 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานทั่วไปมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.731 และ ตัวแปร ผู้บริหารพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.723

1.5 นักสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 11 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.550 ถึง 0.706 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) สามารถวิเคราะห์ได้ถึงโอกาสและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.706 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารลงพื้นที่ รู้จริง รู้ลึกในสภาพปัญหา เพื่อเตรียมรับมือความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.692 และตัวแปรผู้บริหารมีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.662

สรุปจากผลจากองค์ประกอบที่ 1 ถึง องค์ประกอบที่ 5 สอดคล้องกับ Catano et al. (2001) กล่าวถึง Competency หรือกลุ่มของ KSAO (Knowledge, Skill, Ability and Other Characteristics) ที่บุคลากรต้องมีซึ่งทั้งสองกลุ่มตระหนักถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในทางตรงกันข้ามตามแนวคิดเริ่มแรกนั้น ค่านิยามบางส่วนไม่ได้เน้นที่ความ แตกต่างของกลุ่มพฤติกรรมระหว่าง Competency ของผู้มีผลงานดีเลิศกับผู้อื่นนิยามบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์ของงาน Spencer and Spencer (1993) กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

และการควบคุมอารมณ์ด้วยตนเองเป็น “การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ทำเป็นประจำ” ด้าน Boyatzis (1982) กล่าวถึง นำเสนอสมรรถนะ ด้านการวางแผนจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตั้งเป้าหมาย นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (Sirichotirat, 2016) กล่าวว่าลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) มีส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การและยังใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ไท พานนนท์, ฉันทนา จันทร์บรรจง และทักษ์ อุดมรัตน์ (Pannon, Chanbanchong & Udomrat, 2016) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อริสา นามวงศ์พรหม (Namwongprom, 2019) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบได้สร้างรูปแบบโดยผู้วิจัย แล้วประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม ในการยืนยันด้านเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Kumklang (2020) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกประเด็น (ร้อยละ 100) และ เจนวนุณี บุญชูพงศ์ (Boonchupong, 2023) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นของการพัฒนาสมรรถนะเท่ากับ 0.09

2. ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปยกร่างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมิน พบว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Booncherdchoo (2010) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงและความเป็นไปได้ของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง Kumklang (2020) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ ในด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกประเด็น (ร้อยละ 100) และ Mungprasert (2022) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูยุค Thailand 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การทดลองใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินโดยผู้ทดลองใช้พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และมีรายละเอียดดังนี้

3.1 พบว่าความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.69, SD=.129) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะเฉพาะตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.85, SD= .154) รองลงมา คือ ด้านนักวางแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80, SD= .093) และด้านนักบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, SD= .219)

3.2 พบว่าความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.59, SD=.155) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนักสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, SD= .141) รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.67, SD= .141) และด้านลักษณะเฉพาะตน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.49, SD= .277) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) สามารถวิเคราะห์ได้ถึงโอกาสและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารลงพื้นที่ รู้จริง รู้ลึกในสภาพปัญหา เพื่อเตรียมรับมือความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีความรู้ด้านวิชาชีพ ประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน ความรู้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มองภาพองค์การรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานงานวิจัยของ Booncherdchoo (2010) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ความเป็นไปได้ของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง

สรุป

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ และ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประเมินโดยผู้ทดลองใช้พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

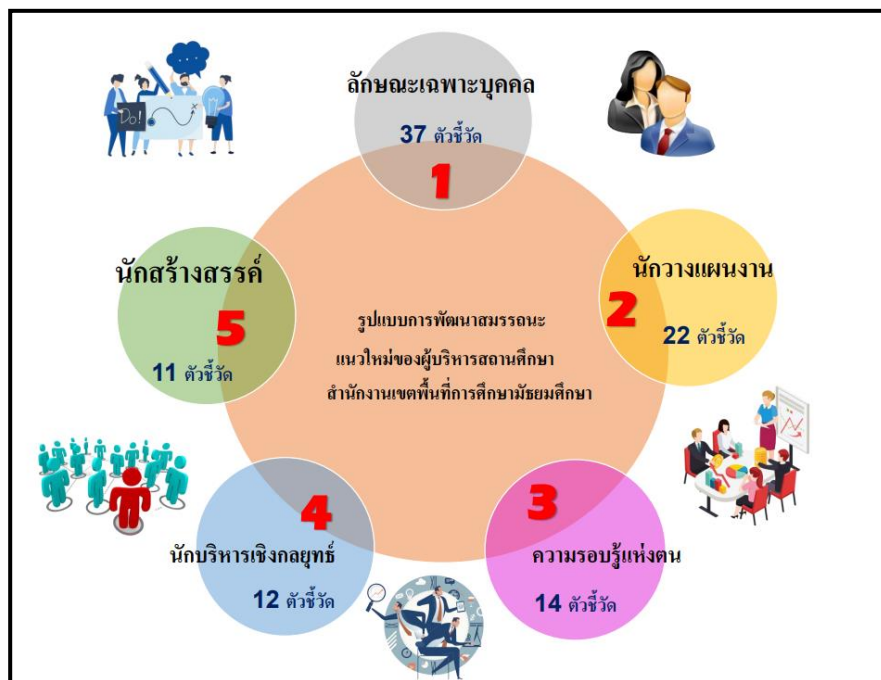
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ค้นพบในการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรนำองค์ประกอบที่จำเป็นมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะภาวะผู้นำในระดับต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วยลักษณะเฉพาะตน คือบุคลิกลักษณะประจำตัวเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน กระตุ้น ดึงศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษานักวางแผนงาน คือ บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการปฏิบัติของผู้บริหารในการแก้ปัญหา (Problem- Solving Skills) มีทักษะในการกำกับการทำงาน (Performance Monitoring Skills) มีความรู้เข้าใจหลักการของการจัดการองค์การ ความรอบรู้แห่งตน คือ ความรู้ที่ผู้บริหารต้องมี มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษานักบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการปฏิบัติของผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงาน พัฒนาการได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส มองเห็นทิศทางความเปลี่ยนแปลง และนักสร้างสรรค์ หมายถึง บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) สามารถวิเคราะห์ได้ถึงโอกาสและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารลงพื้นที่ รู้จริง รู้ลึกในสภาพปัญหา เพื่อเตรียมรับมือความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังรูปภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

References

- Amnuayrat, S. et al. (2012). Quality Management Model Development for Vocational Colleges Under the Office of the Vocational Education Commission. *Journal of Education Naresuan University*, 4(3), 15–26. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/9336/8448
- Boam, R., & Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency: A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. McGraw–Hill.
- Booncherdchoo, N. (2010). *Models for development of school administrators' competencies according to standards educational professions*[Doctor of Education Thesis (Educational Administration), Chulalongkorn University].
- Boonchitradul, N. (2008). *Executive Notes*. Orange Group Design.
- Boonchupong, J. (2023). *A Model of Competency Development of High School Administrators in the New Era under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office*. North Bangkok University.
- Boyatzis. (1982). *Organization Behavioral* (7th.ed.). McGraw–Hill.
- Chompukum, P. (2009). *Organization and management*. McGraw–Hill.
- Khawsaard, K. (2016). *The Competencies of Educational Institution Administrators Affecting the Performance of Teacher Professional Standards under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1*[Master of Education thesis (Educational Administration), Nakhon Pathom Rajabhat University].
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 57–83.
- Mungprasert, K. (2022). *Teacher competency development model in Thailand 4.0 era under Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office*. North Bangkok University.
- Namwongprom, A. (2019). *Competency development model. Competencies of Basic Education Administrators in the Upper Northern Region*. Vongchavalitkul University.
- Pahe, S. (2013). Teacher Professional Development to the Educational Reform Era in the 2nd Decade. *Whole system development, education reform strategy, 2nd decade. Pages 2–4. Phrae*. Phrae Primary Educational Service Area Office, Regions 1–2.

- Pannon, T., Chanbanchong, C., & Udomrat, T. (2016). *Models for the Development of Strategic Thinking Competency of Deputy Director of the Office of Primary Educational Service Area*. Naresuan University.
- Pannuek, A. (2011). *Research and development of competency development programs for basic education school administrators*[Doctor of Education Thesis Department of Educational Administration, Khon Kaen University].
- Rangrongrat, R. (2013). *Academic Leadership of School Administrators*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Runcharoen, T. (2007). *Professionalism in organizing and administering education Educational Reform Era* (4th ed.). Sorghum.
- Saenthong, N. (2004). *Let's get to know Competency*. HR Center.
- Sirichotirat, N. (2016). *Principles of human army service in the 21st century* (2nd ed.). Chulalongkorn University.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Surinam, C. (2011). *Competencies of administrators and quality of basic educational institutions under Yasothon Educational Service Area Office 2*[Master of Education thesis in Educational Administration), Graduate School. Roi Et Rajabhat University].
- Thupbutra, D. (2012). *A Study of Academic Administration Competencies of Educational Institution Administrators under the Phasicharoen District Office Bangkok*[Master of Education Thesis (Education Administration), Chulalongkorn University].