

**การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
A Study of the Guidelines for Competency Development
for School Administrators in Secondary Schools
in the Lower Northern Part of Thailand**

ธันัสสรณ์ พลอยทับทิม(Thanassorn Ploytabtim)^{1*} นงลักษณ์ ใจฉลาด(Nongluck Jaichalad)²

^{1*2} สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อีเมลผู้แต่งหลัก : thanassorn.fr@gmail.com เบอร์โทร : 099-2365592,092-2649865

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา สรุปโดยแยกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรศึกษาค้นคว้า เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย 2) ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางการพิจารณาผลการวิเคราะห์ การศึกษาความพึงพอใจด้านการบริการที่ดีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรอบรมเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหาร และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน และ 4) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้บริหารควร จัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และ หลักการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งรายงานต่อต้นสังกัด 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจ โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ พัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ 4) ผู้บริหารควร ศึกษาวิธีการบริหารเพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

Abstract

This research aims to study guidelines for competency development for school administrators in secondary schools in the lower Northern part of Thailand. The selected participants were 8 experts. The instrument used for collecting data was structured interview. Data was analyzed using content analysis. The results were presented using descriptive analysis.

Issues that were found relate to two specific areas: core competency, and functional competency. These are detailed below:

The guidelines for the development of core competency are summarized in the following 4 issues: 1) School administrators should be educated and trained to discuss, present and publish their academic works via several channels; 2) School administrators should discuss and find models to investigate and analysis satisfaction with service of the personnel both inside and outside the schools; 3) School administrators should be encouraged to discuss their academic work with other administrators and publish their work; 4) School administrators should set policy and allocate funds for annual financing awards for outstanding academic work.

The Guidelines for the development of functional competency are summarized in the following 4 issues: 1) School administrators should provide data relating to school problems and solve problems by using PDCA and the principles involved, then report to the original affiliation; 2) School administrators should be role-models for their subordinates; 3) School administrators should provide networking to connect original affiliation to develop academics' potential according to government policy; 4) The school administrators should learn to apply knowledge management to establish modern concrete administration practices.

Keyword : Guidelines to Develop Competency, School Administrators,

The Secondary Schools in the Lower Northern Part of Thailand

บทนำ

ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน รวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าว ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7)

จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศ ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เห็นได้ชัดว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้จากกรอบนโยบายแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการติดตามประเมินผลที่ผ่านมาพบประเด็นที่มีความก้าวหน้าและที่เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนา โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียน ด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ และด้านโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ความไม่ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 1 – 2)

ในขณะที่คณบดีสามารถกำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากสภาพที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติไม่เต็มที่ในการผลิต การพัฒนา และนอกจากนั้นการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 89) ซึ่งโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยสำคัญก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555 : 4) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ์ ใจฉลาด. พศจิกายน 2559 : 41-50) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ประเด็น ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประเด็น ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประเด็น ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี

2. สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ ประเด็น ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ซึ่งจากการค้นพบตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน และจากการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร การศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 นำประเด็นที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ์ ใจฉลาด. พศจิกายน 2559 : 41-50) โดยการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 นำประเด็นที่ได้จากผลการวิจัยในข้อที่ 1 มาสร้างกรอบแนวคิดในการสร้างแบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย โดยสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลจากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ์ ใจฉลาด. พศจิกายน 2559 : 41-50) โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน

มากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยจำแนกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในรายด้านสรุปว่ามีแนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

- 1.1. ผู้บริหารควรศึกษาค้นคว้าการเขียนงานวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- 1.2. ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเพื่อฝึกฝนการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- 1.3. ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- 1.4. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดโดยการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านเว็บไซต์
- 1.5. ผู้บริหารควรมีเว็บไซต์สำหรับเขียนบทความทางวิชาการ นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ประเด็น ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

- 2.1. ผู้บริหารควรทบทวนการพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2.2. ผู้บริหารควรจัดให้มีทีมงานที่มีความเป็นกลางเพื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร แล้วหาแนวทางพัฒนาการบริการที่ดี เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น
- 2.3. ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพิจารณาผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเพื่อหาแนวทางปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น
- 2.4. ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- 2.5. ผู้บริหารควรส่งรายงานผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อต้นสังกัดทุกปีการศึกษา

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประเด็น ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

- 3.1. ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาอบรมเพื่อฝึกฝนด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ และนำองค์ความรู้ที่ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา

3.2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่ายผู้บริหาร ขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลายภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และขยายผลสู่สาธารณชน

3.3. ผู้บริหารควรกำหนดรางวัลและเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและนำองค์ความรู้ที่ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา

3.4. ผู้บริหารควรจัดให้มีเว็บไซต์สำหรับผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และขยายผลสู่สาธารณชน

3.5. ผู้บริหารควรกำหนดให้ผู้บริหารที่มีการผลิตผลงานทางวิชาการดีเด่นใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและพิจารณาความดีความชอบ

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประเด็น ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี สรุปได้ว่ามี 6 แนวทาง ดังนี้

4.1. ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นครอบคลุมทุกด้านเป็นประจำทุกปี

4.2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

4.3. ผู้บริหารควรกำหนดรางวัลและเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4.4. ผู้บริหารควรจัดให้มีคณะกรรมการที่เป็นกลาง โปร่งใส

4.5. ผู้บริหารควรนำข้อมูลการได้รับรางวัลของผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4.6. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ขยายผลสู่เว็บไซต์สาธารณชน

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในรายด้านสรุปว่ามีแนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่ามี 4 แนวทาง ดังนี้

1.1. ผู้บริหารควรทบทวนความรู้ด้านการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ

1.2. ผู้บริหารควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และ การมีส่วนร่วม

1.3. ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ

1.4. ผู้บริหารควรจัดทำรายงานผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบต่อต้นสังกัด

ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ ประเด็น ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

2.1. สิ่งสำคัญคือผู้บริหารควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตามด้วยความยินดีและเต็มใจ

2.2. ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำ และจิตวิทยาการพุดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ

2.3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.4. ผู้บริหารควรชี้แจงเป้าหมายของงานและมอบหมายงานให้ชัดเจนผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ของตน จะปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ ส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5. ผู้บริหารควรมีพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา) ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องเหมาะสม

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

3.1. ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากร

3.2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

3.3. ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

3.4. ผู้บริหารควรจัดให้มีเว็บไซต์เครือข่ายกับต้นสังกัด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผ่านระบบออนไลน์ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3.5. ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้

4.1. ผู้บริหารควรศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติได้จริง

4.2. ผู้บริหารควรติดตามเทคนิควิธีการบริหารใหม่ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรม

4.3. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดอย่างเป็นรูปธรรม

4.4. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับผู้บริหาร จากนั้นสร้างการทำงานเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

4.5. ผู้บริหารควรเป็นนักวิเคราะห์ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนโยบาย หลักสูตรแนวทางปฏิบัติ แล้วนำความคิดรวบยอด (Concept) มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีการประเมินผล และรายงานต่อต้นสังกัด

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มาสรุปผลและดำเนินการอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรศึกษาค้นคว้าการเขียนงานวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย 2) ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเพื่อฝึกฝนการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 3) ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดโดยการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านเว็บไซต์ 5) ผู้บริหารควรมีเว็บไซต์สำหรับเขียนบทความทางวิชาการ นำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ประเด็น ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรทบทวนการพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีทีมงานที่มีความเป็นกลางเพื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร แล้วหาแนวทางพัฒนาการบริการที่ดี เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ได้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพิจารณาผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเพื่อหาแนวทางปรับปรุงระบบการให้บริการที่ได้อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารควรนิเทศกำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารควรส่งรายงานผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อต้นสังกัดทุกปีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) ได้กล่าวว่า การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ และสอดคล้องกับนิลลารัตน์ โทมิก (2557 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดี เป็นการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประเด็น ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาอบรมเพื่อฝึกฝนด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ และนำองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่ายผู้บริหาร ขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลายภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และขยายผลสู่สาธารณชน 3) ผู้บริหารควรกำหนดรางวัลและเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและนำองค์ความรู้ที่ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา 4) ผู้บริหารควรจัดให้มีเว็บไซต์สำหรับผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และขยายผลสู่สาธารณชน 5) ผู้บริหารควรกำหนดให้ผู้บริหารที่มีการผลิตผลงานทางวิชาการดีเด่นใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับเชาว์ โรจนแสง อ่างถึงโน จิตติมา อัครจิตพิงค์ (2556 : 21 – 31)

ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรอาจยังไม่เพียงพอ เพราะองค์กรมีขีดจำกัดในด้านทรัพยากรและเวลา อย่างไรก็ตามความเป็นมนุษย์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและทรัพยากรของชาติ ต้องมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถรองรับตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบในองค์กรได้ในระยะยาวเพราะขาดความรู้ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องสนับสนุนผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดให้มีมุมข้อมูลข่าวสารในองค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้พัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าศึกษาอบรมในระบบการศึกษาทางไกลและการศึกษานอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งฝึกให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์มีการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้งการพัฒนาตนเองประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์กร และผู้อื่น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความสุขทั้งกายและใจ

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประเด็น ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี สรุปได้ว่ามี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นครอบคลุมทุกด้านเป็นประจำทุกปี 2) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น 3) ผู้บริหารควรกำหนดรางวัลและเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 4) ผู้บริหารควรจัดให้มีคณะกรรมการที่เป็นกลาง โปร่งใส 5) ผู้บริหารควรนำข้อมูลการได้รับรางวัลของผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดี ความชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับบรรลู่ ชินน้ำพอง (2555 : 43) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

2. สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่ามี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรทบทวนความรู้ด้านการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และการมี

ส่วนร่วม 3) ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ 4) ผู้บริหารควรจัดทำรายงานผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาใน สถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบต่อต้านสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับนิลลาร์ตัน โดมิก (2557 : 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและ ภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหา ความต้องการ การจัด องค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา และการเป็นผู้นำในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้านที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ ประเด็น ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารควร ปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตามด้วยความยินดีและเต็มใจ 2) ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำ และ จิตวิทยาการพุดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ 3) ผู้บริหารควรมอบหมาย งานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารควรชี้แจงเป้าหมายของงาน และมอบหมายงานให้ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ของตน จะปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ ส่งผล ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 5) ผู้บริหารควรมีพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา) ใช้อำนาจ ในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับนิลลาร์ตัน โดมิก (2557 : 29) กล่าวว่า การสื่อสารและ การจูงใจ เป็นการเป็นผู้นำในกิจการทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พุด เขียน ประสานเครือข่าย โต้ตอบ ในสถานการณ์ต่างๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้และเข้าใจตรงกัน

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากร 2) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร 4) ผู้บริหารควรจัดให้มีเว็บไซต์เครือข่ายกับต้นสังกัด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผ่านระบบออนไลน์ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำ ผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สรุปได้ว่ามี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เข้ารับการอบรม เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติได้จริง 2) ผู้บริหารควรติดตามเทคนิควิธีการบริหารใหม่ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรม 3) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดอย่างเป็นรูปธรรม 4) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ ตรงกับผู้บริหาร จากนั้นสร้างการทำงานเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 5) ผู้บริหารควรเป็นนักวิเคราะห์ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนโยบาย หลักสูตรแนวทางปฏิบัติ แล้วนำความคิดรวบยอด (Concept) มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีการประเมินผล และรายงานต่อต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษานโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวมของสมรรถนะหลัก คือ การบริการที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวมของสมรรถนะประจำสายงาน คือ การสื่อสารและการจูงใจ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาความสามารถด้านการพูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี

2.2 ควรสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและการจูงใจ

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครฉติพิงศ์.(2556). **วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นฐานการศึกษาโยธธา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ฉันทสรณ์ พลอยทับทิม และนางลักษณ ใจฉลาด. (2559). การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. **วารสาร The 8th National Graduate Research Conference on the Occasion of the 44th Anniversary of Ramkhamhaeng University's Establishment**. Volume 8, 41-50.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส จำกัด.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.