

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*

PROFESSIONAL MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL FOR SCHOOL DIRECTORS BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATOR

บุริรักษ์ คุ่มกลาง

Bureerak Kumklang

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Northbangkok, Thailand

E-mail: bureerak.kum@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ และ 3) ประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา โดยการสำรวจความรู้ พัฒนารูปแบบ ประเมินรูปแบบและปรับปรุงรูปแบบ โดยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง 36 คน และครู 32 คน โดยเจาะจงครูที่เป็นหัวหน้างาน 4 งาน จาก 8 โรงเรียนที่ได้จากการสุ่มตามขนาดโรงเรียน ขนาดละ 2 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามปลายเปิด และใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กับผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีคุณสมบัติจบปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี โดยใช้แบบสอบถาม 3 รอบ แล้วให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเดิมที่ตอบแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 36 คน ประเมินคุณภาพของรูปแบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านความรู้ (Knowledge Competency) 1.2 ด้านทักษะ (Skills Competency) 1.3 ด้านคุณลักษณะ (Trait Competency) 1.4 ด้านแรงจูงใจ (Motive Competency) 1.5 ด้านเจตคติ (Attitude Competency) 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย ดังนี้ 2.1) ด้านความรู้ 26 สมรรถนะย่อย 2.2) ด้านทักษะ 24 สมรรถนะย่อย 2.3) ด้านคุณลักษณะ 28 สมรรถนะย่อย 2.4) ด้านแรงจูงใจ 24 สมรรถนะย่อย 2.5) ด้านเจตคติ 28 สมรรถนะย่อย 3) การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร

* Received 27 September 2020; Revised 10 November 2020; Accepted 13 November 2020



สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกประเด็น (ร้อยละ 100)

คำสำคัญ: รูปแบบ, สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) analyze the components of professional management competency development model 2) to create the professional management competency development model and 3) evaluate the professional management competency development model for school directors Bangkok Metropolitan administrator. This research and development were designed by observation, development, evaluation and improvement the model. The data was collected by 36 selected school directors and 32 teachers, the teachers were 4 head of the departments from 8 schools random sampling from the size of the school. There were 2 people from each school. The research instruments were open-ended questionnaires and Delphi technique with the 17 professionals who had the Doctor of Philosophy (Educational Administration) or had the working experiences on educational management at least 10 years. They answered questionnaires 3 rounds. Then the 36 school directors answered the questionnaires in the 1 step evaluated the quality of model. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean and interquartile range. The finding of this research found that 1) the components of professional management competency development model for school directors consisted of 5 main performances e.g. 1.1) Knowledge Competency 1.2) Skills Competency 1.3) Trait Competency 1.4) Motive Competency 1.5) Attitude Competency. 2) The creation of the professional management competency development model comprised main and sub- performances e.g. 2.1) Knowledge Competency with 26 sub-performances 2.2) Skills Competency with 24 sub-performances 2.3) Trait Competency with 28 sub-performances 2.4) Motive Competency with 24 sub - performances 2.5) Attitude Competency with 28 sub-performances 3) the evaluation of the professional management competency development model for school directors Bangkok Metropolitan administrator in Propriety, Feasibility, Utility, Accuracy were on the agreements in all aspects 100 percent.



Keywords: Model, The Competency of Professional Administration, School Directors

บทนำ

ในปัจจุบันวิทยาการก้าวหน้าด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมโลกมีการขับเคลื่อนระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้นนำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553) การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การทำหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ กำลังคนที่ไร้ฝีมือและทักษะต่ำ ทำให้ทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนของประเทศทั่วโลกได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนและปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเป็น “นักบริหารมืออาชีพ” จะสามารถนำพาการปฏิรูปไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ธีรพงษ์ มหาวิโร, 2555)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน การปฏิรูปการศึกษารั้งที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีสมรรถนะในการบริหารทั้งด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553) องค์การต่าง ๆ ล้วนต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ ควรสนใจประเด็นในการพัฒนาผู้นำได้แก่ การฝึกอบรม และการทดแทนความเป็นผู้นำ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2557) การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ก็เช่นเดียวกันควรประกอบด้วยปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ เรื่องการมุ่งผลงาน การมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ การตอบสนองความต้องการ และความชอบของลูกค้ำ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การปฏิรูปกระบวนการงบประมาณ การประยุกต์ใช้หลักการจัดการยุคใหม่มาใช้ในการ



เปลี่ยนแปลงองค์การ (บรรจง อมรชีวิน, 2556) หน่วยงานทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงกระแสโลก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าวและสิ่งสำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก รวม 36 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน 4 งาน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก จำนวน 36 โรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โรงเรียนละ 1 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในปัจจุบัน จำนวน 36 คน และครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน 4 งาน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกตามขนาดโรงเรียน (ขนาดโรงเรียนแบ่งเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ) ขนาดละ 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวม 8 โรงเรียน จำนวน 32 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 68 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) สร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เพื่อนำไปสู่การร่างรูปแบบ
- 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและถ้อยคำภาษา และ 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ทำหนังสือขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน 4 งาน กลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม และ 2) ประสานนัดหมายผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน 4 งาน สังกัดกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตะวันออก เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 17 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ผู้ที่มีความรอบรู้ และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานทางการบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี และ 2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาหรือวางแผนนโยบายทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

รอบที่ 1 วิเคราะห์ประเด็นการสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และตำแหน่งทางวิชาการ และตอนที่ 2 เป็นประเด็น



สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นปลายเปิด ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เพื่อนำไปร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด ที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา และถ้อยคำภาษาและ 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิดเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และ 2) ประสานติดต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการติดต่อด้วยตนเองและการติดต่อผ่านช่องทางไปรษณีย์

รอบที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าน้ำหนักตามเกณฑ์ให้คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ค่ามัธยฐาน (Median) ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความหมายของค่ามัธยฐานของคำตอบแต่ละข้อที่คำนวณได้ (ปราณี ทองคำ, 2535) และ 2) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ โดยการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อความใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของข้อความนั้นมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกัน (ปราณี ทองคำ, 2535)



รอบที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) พร้อมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วพิจารณาข้อความที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความเดิมเหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามเพื่อทบทวนคำตอบของตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการยืนยันคำตอบโดยใช้วิธีเหมือนในรอบที่ 2 เกณฑ์การพิจารณาข้อความเพื่อนำไปกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมโดยใช้ข้อความที่มีค่าพิสัยและค่าควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการณ์สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพรูปแบบ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และ 2) ประสานติดต่อผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามสภาพการณ์สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในขั้นตอนที่ 1 โดยผู้วิจัยติดต่อด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาร้อยละ



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge Competency) 2) ด้านทักษะ (Skills Competency) 3) ด้านคุณลักษณะ (Trait Competency) 4) ด้านแรงจูงใจ (Motive Competency) และ 5) ด้านเจตคติ (Attitude Competency) โดยรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏในข้อที่ 2

2. การสร้างรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้านและสมรรถนะย่อยที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ (Knowledge Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 26 สมรรถนะ สมรรถนะย่อยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีความรู้และเข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา และมีความรู้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (ร้อยละ 94.12) รองลงมา คือมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีมีความรู้ด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร การวัดและประเมินผล และมีความรู้หลักการบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ 88.24) 2) ด้านทักษะ (Skills Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 24 สมรรถนะ สมรรถนะย่อยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีทักษะในการวินิจฉัย สั่งการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 94.12) รองลงมา คือ มีทักษะในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีทักษะในการตัดสินใจ สั่งการหรือมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีทักษะในการพัฒนา 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ และมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ร้อยละ 88.25) 3) ด้านคุณลักษณะ (Trait Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 28 สมรรถนะ สมรรถนะย่อยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ เป็นผู้มีความเสียสละ อุทิศตน และมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ 100) รองลงมา คือเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม (ร้อยละ 94.12) 4) ด้านแรงจูงใจ (Motive Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 24 สมรรถนะ สมรรถนะย่อยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือให้เกียรติและส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (ร้อยละ 94.12) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา



(ร้อยละ 88.24) และ 5) ด้านเจตคติ (Attitude Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 28 สมรรถนะ สมรรถนะย่อยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือผู้บริหาร มีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน และผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (ร้อยละ 100) รองลงมา คือผู้บริหาร คิดไกล มองไกล มีเจตคติในทางบวก (ร้อยละ 94.12) ดังตารางสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางสรุปความคิดเห็นในระดับสูงสุดและต่ำสุดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สมรรถนะด้านความรู้		
มีความรู้และเข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา	16	94.12
มีความรู้ในการบริการที่ดี	7	41.18
สมรรถนะด้านทักษะ		
มีทักษะในการวินิจฉัย สั่งการ	16	94.12
มีทักษะในการใช้ทรัพยากร เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	41.18
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ		
เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ	17	100
เป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด	8	47.06
สมรรถนะด้านแรงจูงใจ		
ให้เกียรติและส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	16	94.12
ชี้แจงให้กระจ่างว่าอะไรคือความคาดหวังที่ต้องการได้รับจากงานแต่ละชิ้น	7	41.18
สมรรถนะด้านเจตคติ		
ผู้บริหารมีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	17	100
ผู้บริหารสุจริต สิ่งใดไม่รู้ค้นหาคำถาม	8	47.06

จากตารางสรุป พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุดทุกสมรรถนะมีจำนวนร้อยละมากกว่า 80 และในระดับน้อยสุดทุกสมรรถนะมีจำนวนร้อยละน้อยกว่า 50

3. ประเมินคุณภาพของรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความเห็นในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย (ร้อยละ 100)



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมา
อภิปราย ดังต่อไปนี้

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยสมรรถนะรวม 5
ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) 2) สมรรถนะด้านทักษะ
(Skills Competency) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Trait Competency) 4) สมรรถนะด้าน
แรงจูงใจ (Motive Competency และ 5) สมรรถนะด้านเจตคติ (Attitude Competency)
ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์และตรวจสอบรูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi
Technique) พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ และมีความ
ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ โบยาตซีส (Boyatzis) ที่กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่
สำคัญ 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจ (Motives) 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) 3) ภาพลักษณ์หรือ
มโนทัศน์ (Self - Image) 4) บทบาททางสังคม (Social Role) และ 5) ทักษะ (Skill) (Boyatzis,
R., 1982) สอดคล้องกับแนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) ที่
กล่าวว่าสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจ (Motives)
2) คุณลักษณะ (Traits) 3) การรับรู้ด้วยตนเอง (Self - image) 4) ความรู้ (Knowledge) และ
5) ทักษะ (Skill) (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) และสอดคล้องกับทฤษฎี
สมรรถนะของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวว่าสมรรถนะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ
5 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล (Knowledge) 3) เจตคติ-
ค่านิยม (Self - concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และ 5) แรงจูงใจ
(Motive) (McClelland, D., 1993) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาผู้บริหารให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่าง
จากผู้อื่นอย่างชัดเจนและมีคุณภาพ ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ พบว่า ประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ
ความรู้และเข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา และมีความรู้การ
บริหารตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ มีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ใน
การบริหารสถานศึกษา มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติ
ราชการประจำปี มีความรู้ด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร การวัดและประเมินผล มีความรู้หลักการ
บริหารความเสี่ยง มีความรู้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีความรู้ด้าน IT และ
เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการศึกษา และมีความรู้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม ที่กล่าวถึง สมรรถนะ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่



เป็นลักษณะเด่นได้แก่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านการรับรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานตลอดจนการเน้นการใช้กระบวนการในวิธีการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นนวัตกรรมสำคัญเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิเชียร วิทยอุดม , 2551)

สมรรถนะด้านทักษะ พบว่าประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ มีทักษะในการวินิจฉัย สั่งการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ มีทักษะในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีทักษะในการตัดสินใจ สั่งการ หรือมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีทักษะในการพัฒนา 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ และมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมองภาพในองค์กรรวม มีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและวางตัวเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีทักษะในการปกครองและการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ดังนี้บทบาทผู้นำตัดสินใจ (Direction maker) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีของการตัดสินใจ และสามารถวินิจฉัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้และบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) คือผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจ สร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม (Stogdill, R. M., 1974)

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ พบว่าประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ มีทักษะในการวินิจฉัย สั่งการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้มีความเสียสละ อุทิศตน และมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความวินัยในตนเอง และแสดงออกด้วยบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เป็นผู้มีความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง กล้าหาญ กล้าแสดงออกในเชิงจริยธรรม และเป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว บริสุทธิ์ โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ ที่กล่าวถึงสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เป็นสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นมีความเชื่อในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้งานสำเร็จ (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2550)

สมรรถนะด้านแรงจูงใจ พบว่าประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ เป็นผู้มีความเสียสละ อุทิศตน และมี



เวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ร่องลงมา เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้มีความเสียสละ อุทิศตน และมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีวินัยในตนเอง และแสดงออกด้วย บุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นคนดี ของสังคม เป็นผู้มีความมั่นใจตนเอง กล้าหาญ กล้าแสดงออกในเชิงจริยธรรม เป็นผู้ไม่เห็นแก่ ตัว บริสุทธ์ โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเป็นผู้ที่แคล่วคล่องว่องไว และทันต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูลคอค และซัลลิแวน (Woolcock & Sullivan) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลพบว่า อนาคตผู้บริหารบุคคล มีสมรรถนะที่จำเป็น 3 ประการ คือ 1) การมีความรอบรู้ในงานองค์กรเป็นอย่างดี 2) ความสามารถในการขับเคลื่อนซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3) ทักษะในการโน้มน้าวคน (Woolcock, P. & Sullivan, J., 1996)

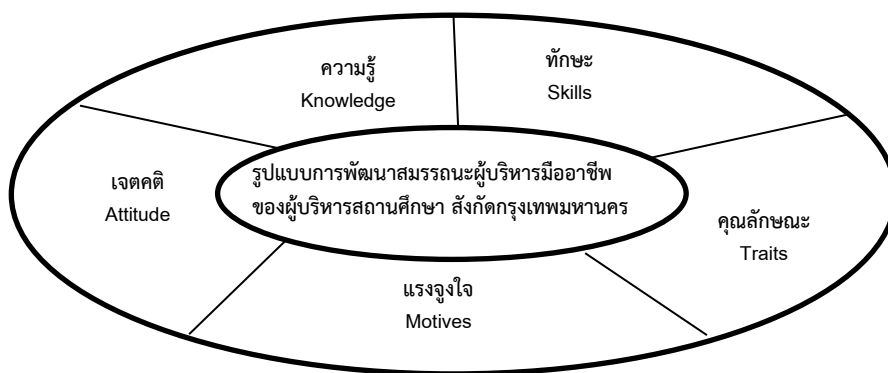
สมรรถนะด้านเจตคติ พบว่าประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีคุณธรรมเป็น ที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน และผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ร่องลงมา คือ ผู้บริหารคิดไกล มองไกล มีเจตคติในทางบวกผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงานใน หน้าที่ ผู้บริหารมีความพยายาม อดทน เอาชนะอุปสรรคทั้งปวงอย่างไม่ย่อท้อ ผู้บริหารปฏิบัติ ตนอยู่ในศีลธรรมคำสอนตามหลักศาสนา ผู้บริหารอยู่บนความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารมีมนุษย สัมพันธ์ดี และเข้ากับผู้อื่นได้ดี และผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศน์ มหารัตน์สกุล ซึ่งกล่าวว่าทัศนคติ (Attitude) เป็นผลของ ความคิดที่แสดงออกมาและถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ความคิดถ้าคิดดี (Positive thinking) การแสดงออกต่อผู้คนสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์จะ เป็นไปในทางที่ดี (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554)

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสรุปได้ว่าสมรรถนะที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 สมรรถนะ ได้แก่สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านเจตคติ



องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ รวมทั้งหาค่าดัชนีความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วนำมากำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้องค์ความรู้รูปแบบใหม่ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปในการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพัฒนา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และได้ข้อค้นพบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) 2) สมรรถนะด้านทักษะ (Skills Competency) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Trait Competency) 4) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motive Competency) และ 5) สมรรถนะด้านเจตคติ (Attitude Competency) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นหลักในการขับเคลื่อนนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้และเข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี มีความรู้ด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร การวัดและประเมินผลและมีความรู้หลักการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิด



ประโยชน์สูงสุด 2) สมรรถนะด้านทักษะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะรอบด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านทักษะตามสายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้งานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด คือ มีทักษะในการวินิจฉัย สั่งการ มีทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีทักษะในการตัดสินใจ สั่งการ หรือมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีทักษะในการพัฒนา 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ และมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มุ่งมั่น ตื่นตัว กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ โดยเป็นทั้งผู้นำและผู้สร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ เป็นผู้มีความเสียสละ อุทิศตน และมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม 4) สมรรถนะด้านแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ให้เกียรติและส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บริหารแสดงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 5) สมรรถนะด้านเจตคติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเจตคติที่ดี ใช้คุณธรรมบริหารงาน มีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน มุ่งเน้นการทำงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารคิดไกล มองไกล มีเจตคติในทางบวก รวมถึงการสร้างเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6) ถ้านำรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ควรมีการจัดทำคู่มือ สร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร หรือปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยขึ้น โดยนำองค์ความรู้ทั้ง 5 ด้านมาเติมในเนื้อหาหลักสูตรให้มีความเข้มข้นมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีรพงษ์ มหาวิโร. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เดอะบุคส์.
- บรรจง อมรชีวิน. (2556). การคิดอย่างมีวิจารณญาณ: Critical Thinking. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ปราณี ทองคำ. (2535). เครื่องมือวัดผลทางการศึกษา. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ใน ดุษฎี นิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ปัญญาชนการจัดการและพฤติกรรมองค์กร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager : A Model of Effective Performance. New York: John Wiley & Son.
- McClelland, D. (1993). Testing for Competency Rather than for Intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performer. New York: Wiley.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership;: A survey of theory and research. New York: Free Press.
- Woolcock, P. & Sullivan, J. (1996). Identifying HR Competencies for Future. Human Resource, 19(1), 48-57.