

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

Needs for the development of Competency of Educational Institution

Administrators under Khon Kaen Vocational Education

ภานุวัฒน์ นิลศรี¹ และจิรวัดน์ วรณโรจน์²

Phanuwat Ninsree¹ and Jirawat Waronroj²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อีเมล: panu_sic@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

24 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)

6 พฤษภาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

7 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane , 1973) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) , ร้อยละ (Percentage) , ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการศึกษาพบว่า

1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 7) การสื่อสารและการจูงใจ 8) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาจากข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดลำดับแรกในแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริการที่ดีคือ มีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านการพัฒนาตนเองคือ มีความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีมคือ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์คือ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของงานอย่างรอบด้าน ด้านการสื่อสารและการจูงใจคือ มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลคือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคน ด้านการมีวิสัยทัศน์คือ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the needs and recommendations for the development of competency of educational institution administrators under Khon Kaen Vocational Education. The sample group used in this research consisted of educational institution administrators and teachers, with the total number of 269 people. The sample size was determined by Taro Yamane's formula (Taro Yamane, 1973) using stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a 5-rating scale questionnaire with the value of IOC (Index of item objective congruence) at 0.67 - 1.00 and reliability of the whole questionnaire at 0.96. The statistics used to analyze data comprised frequency, percentage, mean and PNI Index.

The research results were found that:

1. Needs for the development of competency of educational institution administrators under Khon Kaen Vocational Education, arranged from the most importance to the least importance, were as follows: 1) self-development, 2) teamwork, 3) good service, 4) analysis and synthesis, 5) vision, 6) competency development, 7) communication and motivation and 8) achievement respectively.

2. Recommendations for the development of competency of educational institution administrators under Khon Kaen Vocational Education, considering the recommendations with the highest frequency in each aspect, were as follows: On aspect of achievement, there was a commitment to perform their duties effectively. On aspect of good service, there was an improvement of efficiency of service system for the satisfaction of the customers. On aspect of self-development, there was an interest in acquiring knowledge to improve the potential of working. On aspects of teamwork, there was a cooperation to support colleagues. On aspect of analysis and synthesis, there was a comprehensive analysis of problem and job requirements. On aspect of communication and motivation, there was ability to persuade others to agree, accept to reach a goal of the operation. On aspect of competency development, there was support for colleagues to develop their potential. On aspect of vision, there was ability to set goals, guideline for organization's development and operation by using a process of participation.

Keywords: Competency of Educational Institution Administrators, Vocational Education

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่างค.ศ.2001-2100) เป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ส่งผลให้หน่วยงาน สถานศึกษา องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ รวดเร็วทำให้องค์กรสถานศึกษา ได้รับผลกระทบจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว (ไพฑูรย์ สินลารัตน์,2560) ผู้บริหารในฐานะผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะต้อง บริหารจัดการทรัพยากร ทาง การ ศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ และ ความ สมดุล เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ รัฐบาลจึงได้เล็ง เห็น ความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้ปรับ โครง การ บริหาร และการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ โดย มุ่ง ให้องค์กรทุกระดับและองค์กรอิสระมีความคล่องตัวในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิ ผล และเป็น การ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระ ทบ ต่อ สั ทิ หรือ สถาน ภาพ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเสมอภาค เท่าเทียมกันเกิดคุณภาพ และเป็นสิ่งที่ จะ ตอบ สอนอง ความ ต้องการ ได้ ก็จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารและการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเหมาะสม และทันสมัย

เนื่องจากที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาเกือบทุกแห่ง มีกับปัญหาทางด้านการบริหารงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ เข้าใจในระบบการบริหารงานที่ถูกต้อง ตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง มีการใช้วิธีการ บริหารในรูปแบบเดิม ไม่ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ตรงกับความ ต้องการของสังคม และประเทศที่มี ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สำหรับในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พบว่าผู้บริหารอาชีวศึกษามีปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย ปัญหาด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลหรือทำไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นและขาดความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปัญหาการบริการที่ดี ผู้บริหารไม่ยึดมั่นในเสียงประชมติแต่ยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองหรือบุคคลใดคนหนึ่ง หรือไม่ยอมรับมติของที่ประชุม ผู้บริหารขาดการจัดระบบบริการที่ดี ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง ปัญหาการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่นำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางานการพัฒนาตนเอง ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และ ปัญหาในด้านการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพการศึกษาของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำและบัณฑิตที่ผลิตออกไปยังไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขาที่ประเทศต้องการ รวมทั้งเมื่อนักศึกษา จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาแล้วไม่ไปศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษา จึงทำให้ประเทศขาดแรงงานระดับนี้มาก (ไกรรัช เทศมี, 2559) จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ ไม่สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด และมีปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหาร ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมามากมาย ทั้งนี้เพราะศักยภาพและสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา กล่าวคือ ความสำเร็จ ความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมของสถานศึกษา สมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลต่อการวิธีการปฏิบัติงานและผลงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารอาชีวศึกษาควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและ มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ขอนแก่น จำนวน 820 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คนครูผู้สอนจำนวน 765 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น รวม 11 แห่ง ในปีการศึกษา 2563 ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจาก สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane , 1973)) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำนวน 269 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.2 สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean, \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modifieds}$)

3.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังรายละเอียด ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพแสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 269)

สถานภาพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	23	8.55
ครูผู้สอน	246	91.45
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 91.45 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 ตามลำดับ

2. สภาพที่ปฏิบัติปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modifieds}$)

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น

ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น	สภาพที่ปฏิบัติ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modifieds}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.02	0.770	มาก	4.52	0.636	มากที่สุด	0.126	8
2. การบริการที่ดี	3.92	0.794	มาก	4.47	0.652	มาก	0.142	3
3. การพัฒนาตนเอง	3.84	0.825	มาก	4.47	0.647	มาก	0.164	1
4. การทำงานเป็นทีม	3.89	0.836	มาก	4.47	0.655	มาก	0.150	2
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.93	0.793	มาก	4.47	0.658	มาก	0.138	4
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.02	0.750	มาก	4.53	0.618	มากที่สุด	0.127	7
7. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.98	0.804	มาก	4.49	0.666	มาก	0.128	6
8. การมีวิสัยทัศน์	3.99	0.767	มาก	4.52	0.642	มากที่สุด	0.136	5
รวม	3.95	0.799	มาก	4.49	0.655	มาก	0.138	

จากตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 7) การสื่อสารและการจูงใจ 8) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ข้อเสนอแนะความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น	ความถี่	ลำดับ
ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่อย่างมีประสิทธิภาพ	37	1
2. มีคุณภาพงานด้านความถูกต้อง	31	5
3. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ งาน	35	2
4. มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	32	3
5. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	28	6
6. มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที	31	4

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อเสนอแนะความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น	ความถี่	ลำดับ
7. มีคุณภาพงานครบถ้วนสมบูรณ์	24	7
ด้านที่ 2 การบริการที่ดี		
1. มีความพยายาม ความตั้งใจในการให้บริการ	31	2
2. มีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	33	1
3. มีการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ	28	3
4. มีกระบวนการการปรับปรุงระบบการบริการอย่างต่อเนื่อง	27	4
5. มีความพร้อมในการบริการเพื่อตอบสนองต่อ	27	5
ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง		
1. มีความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	46	1
2. มีการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย	37	2
3. มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่างๆกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานของ ตนเอง	36	3
4. มีความสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	34	4
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม		
1. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	31	1
2. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	29	2
3. มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	28	4
4. มีการส่งเสริมการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	26	5
5. มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและวิชาชีพ	29	3
ด้านที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์		
1. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของงานอย่างรอบด้าน	38	1
2. ความเหมาะสมของแผนงานโครงการในความรับผิดชอบ	31	2
3. มีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน	31	3
4. มีการกำหนดแนวทางในการป้องกันปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเป็น ระบบ	29	4
5. มีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการ	28	5
ด้านที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ		
1. มีความสามารถในการถ่ายทอดความต้องการในการสื่อสาร	32	2
2. มีความสามารถในการพูดและการเขียนในโอกาสต่างๆ	29	5
3. มีความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ	30	4

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อเสนอแนะความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น	ความถี่	ลำดับ
4. มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน	33	1
5. มีการให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่นในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล	32	3
ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคคล		
1. มีความสามารถในการ ส่งเสริมสนับสนุนและการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาแก่ เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	29	3
2. มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	27	5
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคน	31	1
4. มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	29	4
5. มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	30	2
ด้านที่ 8 การมีวิสัยทัศน์		
1. มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางการพัฒนาและดำเนินงานของ องค์กรโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม	42	1
2. การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	31	3
3. มีทิศทางการพัฒนางานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	33	2
4. มีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป	29	4
5. มีความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้โอกาสสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่กำหนด	27	5

จากตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่นเมื่อพิจารณาจากข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดลำดับแรกในแต่ละด้านเป็นดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของ
ผู้รับบริการ

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง มีความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของงาน

อย่างรอบด้าน

ด้านที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ และคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน

ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคคล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนา ศักยภาพของแต่ละคน

ด้านที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางการพัฒนาและ ดำเนินงานขององค์กรโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย

1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ขอนแก่น เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 7) การสื่อสารและการจูงใจ 8) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน 2) มีความสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) มีการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 2) มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย 3) ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีความพร้อมใน การบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ 2) มีความพยายาม ความตั้งใจในการให้บริการ 3) มีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) ความเหมาะสม ของแผนงานโครงการในความรับผิดชอบ 2) มีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน 3) มีการกำหนดแนวทางในการป้องกันปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ

1.5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัยและสร้างสรรค์ 2) มีความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้โอกาสสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่กำหนด

3) มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรโดยการ
ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

1.6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีการส่งเสริม
สนับสนุนให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคน 2) มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่อง
เทคโนโลยีของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 3) มีความสามารถในการ
ส่งเสริมสนับสนุนและการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.7 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีความสามารถในการ
สื่อสารผ่านเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ 2) มีความสามารถในการพูดและการเขียนในโอกาสต่างๆ
3) มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของ
การดำเนินงาน

1.8 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกเป็นดังนี้ 1) มีความริเริ่ม
สร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 2) มีความสามารถในการแก้ปัญหา
อย่างทันที่ 3) มีคุณภาพงานด้านความถูกต้อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรกคือด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจาก
ผู้บริหารอาจยังให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ความสามารถรวบรวม
และประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ไม่ตี
เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานท์(2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
หลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดโดย
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นลำดับ
สุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการ
ยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆในการบริหารโรงเรียนเช่น การใช้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ โมครตัน(2558) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต7 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้ายโดยข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากการวิจัยคือผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการสะท้อนมุมมองการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยใช้ช่องทางในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน ผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์พัฒนาคุณภาพงานของตนเองตามแบบแผนพัฒนาตามศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัฒน์ มานนท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต3 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารควรเข้ารับการศึกษาอบรมและพัฒนาตนเอง ศึกษาต่อสาขาการบริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและการอบรมหลักสูตรการบริหารต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ด้านการพัฒนาตนเองผู้บริหารควร ให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ความสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมผู้บริหารควร ให้ความสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านการบริการที่ดีผู้บริหารควร มีความพร้อมในการบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ มีความพยายาม ความตั้งใจในการให้บริการและมีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.4 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผู้บริหารควร เน้นความเหมาะสมของแผนงานโครงการในความรับผิดชอบ มีความคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานและมีการกำหนดแนวทางในการป้องกันปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรถูกกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ มีความเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้โอกาสสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่กำหนดและให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

1.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคน มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการ ส่งเสริมสนับสนุนและการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.7 ด้านการสื่อสารและการจูงใจผู้บริหารควรถูกให้ความสำคัญในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มีความสามารถในการพูดและการเขียนในโอกาสต่างๆและมีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน

1.8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารควรถูกริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาอย่างทันที่และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

Taro Yamane , (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. New York. Harper and Row Publications.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). *ครุศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถานศึกษาไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สมศ.รอบ 2 โฉมคุณภาพต่ำ. *คมชัดลึก*. 2 มีนาคม 2557.

เบญจพร วาทิกานท์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัทธนันท์ โมครัตน์. (2558). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานวิชาชีพทาง*

การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีรวัฒน์ มานนท์. (2556). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต3. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.