

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

Competency Development Model of School Directors towards the ASEAN Community

นฤมล พันธุ์ตัน^{1*}

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว² ประเวศ เวชชะ³ และ พุนชัย ยาวีราต⁴

Naruemon Phanlutan^{1*}, Somkiat Tunkaew², Prawet Watcha³ and Phunchai Yawirat⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน คือ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรภาค ธุรกิจ และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 12 คน และผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือครูที่รับผิดชอบงานบริหาร บุคคล และครูวิชาการ จากโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน โครงการ Spirit of ASEAN: Sister School, Buffer School, ASEAN Focus School, โรงเรียนคู่พัฒนาไทย – อินโดนีเซีย และ ASEAN Learning School และโรงเรียน Education Hub สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดจำนวน 33 โรงเรียน จำนวน 99 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน คือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 11 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคม อาเซียน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บ รวบรวม ได้แก่ การแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การจัดประชุมสนทนากลุ่ม และการประชุมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ด้านองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 24 องค์ประกอบย่อย และ 25 ตัวชี้วัด ส่วนด้านรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็น ประชาคมอาเซียนและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน และผลการ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อ การเป็นประชาคมอาเซียนในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

¹ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

²อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

⁴อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

*Corresponding author; email: n.panlutan@gmail.com

¹D.Ed. of Education Administration, Chiangrai Rajabhat University

²Lecturer Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

³Lecturer Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

⁴Lecturer Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The objectives of this research were to study competency components of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN community and to create the competency development model of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN community.

The samples of study competency components of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community were 12 persons who were scholars, academic professionals, business peoples and school directors, and 99 persons who were administrators and academic teachers of 33 schools that were selected by purposive sampling.

The samples of validate of competency development model of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community were 11 academic professionals selected by purposive sampling. Moreover, the samples of evaluate of competency development model of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community were 10 academic professionals selected by purposive sampling, also.

Data were collected through the interviews, questionnaires, focus group discussion and connoisseurship techniques and analyzed by using the descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The results of the research were as follows: 1) The competency components of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community consisted of four components, 24 sub-components and 25 indicators. 2) The competency development model of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community composed of competency components of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community and competency development process of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community. Besides, the overall of competency development methods of school directors of the upper northern region of Thailand towards the ASEAN Community were suitable and feasibility as the highest level.

Keywords : Competencies, Competency Components and Competency Development Model

บทนำ

การก่อตั้งประชาคมอาเซียนภายใต้ยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์เดียว เอกลักษณ์เดียว และประชาคมเดียว ยึดหลักสำคัญ คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน การสร้างประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษาของไทย เป็นการมุ่งสร้างความตระหนักรู้ พัฒนาสมรรถนะ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งทางด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน ความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ หลักสิทธิมนุษยชน ภาษาต่างประเทศ รวมถึงวัฒนธรรมของประเทศต่างๆเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจกันของประเทศ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาตามหลัก 3N ได้แก่ Ned Net (โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ) NEIS (ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บ และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา) NLC (ศูนย์เรียนรู้แห่งชาติ) เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ความเอื้ออาทร โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพื่อพัฒนาไปสู่ประชาคมอาเซียนและสากลต่อไป (Ministry of Education, 2011 : 2 – 3)

จากนโยบายนายกรัฐมนตรี นายประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศวิสัยทัศน์ประเทศไทย “สู่อนาคตประเทศไทย 2575” และมีแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2556 – 2558 และเป้าหมายในการสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยการพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ 2 ประการ คือ 1) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตและ 2) การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน ภาครัฐ ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557 – 2561 จึงได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และเพื่อให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาในประชาคมอาเซียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานการศึกษาจึงได้นำเอาสมรรถนะเข้ามาในกระบวนการพัฒนาทุกกระบวนการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะความสามารถและศักยภาพของบุคลากรโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาได้มุ่งเน้นโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่าเสมอ และได้รื้อมนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 คือ หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และร่วมพัฒนา” มาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น (Office of the National Economic and Social Development Board, 2011 : Introduction) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำทีมงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการแก้ไขและพัฒนาสังคมมวลชน ต้องตระหนักว่าคุณภาพคนต้องเกิดจากระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (Sonthirak, 2004 : 4)

จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแทบทุกระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา รอบแรก (พ.ศ. 2544 - 2548) พบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน ร้อยละ 65 มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และยังพบว่าผลการประเมินมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (Dteuanjai, 2009 : 188) พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในแต่ละองค์ประกอบมีความคิดเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบ วิธีการพัฒนาขาดการประเมินความต้องการจำเป็น ขาดรูปแบบ วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดระบบการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา เทคนิค วิธีการยังไม่กระตุ้น และดึงดูดการพัฒนา สอดคล้องกับ Samaan, Chaloe and Yuwathida (2016 : 160) กล่าวว่า แนวทางแก้ปัญหาและอภิวิธีการเรียนการสอนทักษะกระบวนการสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการสนับสนุนส่งเสริมครูในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารผลสัมฤทธิ์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคลากรมาใช้ในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง คุ้มค่ากับปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากแนวคิด ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อสามารถนำรูปแบบไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรู้ ทักษะและความสามารถตามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติจริงก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องอาเซียน/การบริหารการศึกษา/การพัฒนานุเคราะห์ เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 12 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูจากโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน โครงการ Spirit of ASEAN: Sister School, Buffer School, ASEAN Focus School, โรงเรียนคู่พัฒนาไทย-อินโดนีเซีย และ ASEAN Learning School และ โรงเรียน Education Hub สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดจำนวน 33 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการหรือครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ รวมจำนวน 99 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน และข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) (Hair; et. al, 1995 : 368-372; Stevens A. N, 1996 : 363 - 389) โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมลิสเรล (LISREL) 8.72 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหาร ออกแบบและสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยนำผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ได้ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก และองค์ประกอบสมรรถนะย่อย ประกอบกับการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ 9 (หลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ จากนั้นจึงร่างรูปแบบ โดยการพัฒนาและจัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเขียนคำอธิบายประกอบร่างรูปแบบโดยมีโครงสร้างการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

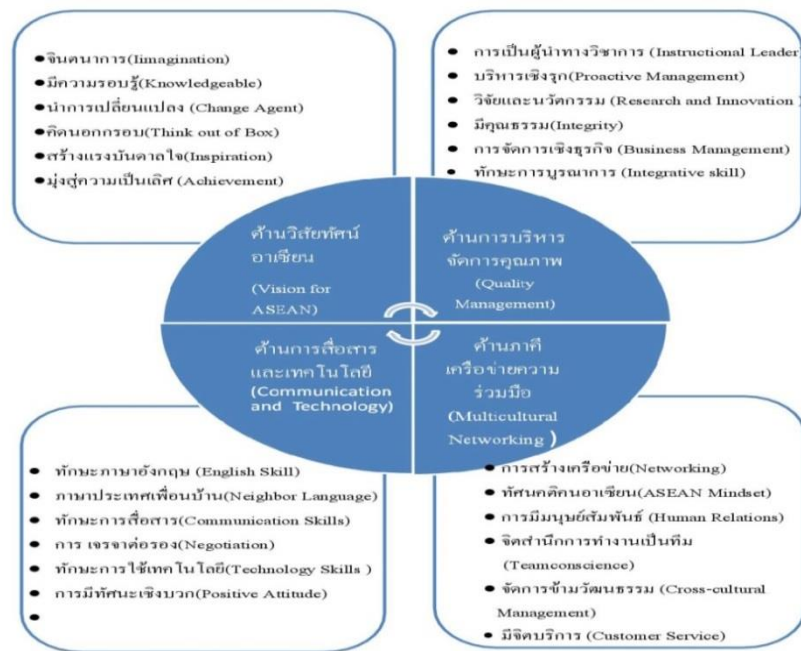
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน 2) แบบตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน 3) ประเด็นการสนทนากลุ่ม 4) เครื่องมืออำนวยความสะดวก เทปบันทึกการสนทนา และกล้องบันทึกภาพ การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมาปรับปรุงประเด็นต่างๆ ของร่างรูปแบบให้สมบูรณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน 3) เครื่องมืออำนวยความสะดวก เทปบันทึกการสนทนา และเครื่องบันทึกภาพ การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Techniques) การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะ (ฉบับสมบูรณ์) และใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

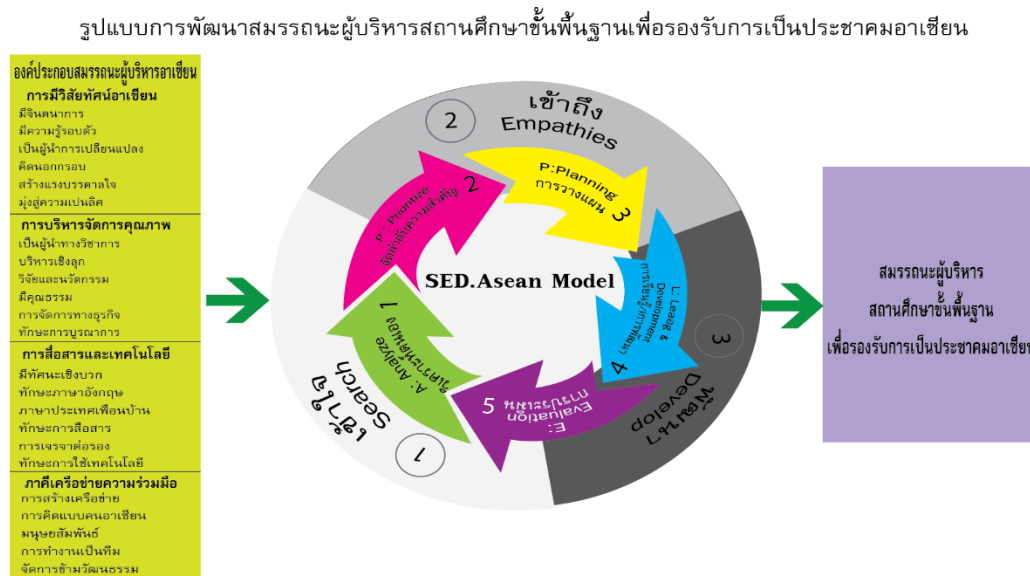
ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรณะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์อาเซียน (Vision for ASEAN) ด้านบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี (Communication and Technology) และด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ (Multicultural Networking) โดยมี 24 องค์ประกอบย่อย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องศึกษาสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก

ด้านการมีวิสัยทัศน์อาเซียน หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดยุทธศาสตร์พันธกิจ เป้าหมาย และดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) 2) มีความรอบรู้ (Knowledgeable) 3) การนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) 4) คิดนอกกรอบ (Think out of Box) 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และ 6) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Achievement) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 5 องค์ประกอบย่อยนี้ ล้วนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งตระหนักถึงบทบาทและภารกิจสำคัญในการวางแผนการศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียนเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียนตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Afshari M., et al. (2009 : 78 - 98) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา สามารถช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) 2) บริหารเชิงรุก (Proactive Management) 3) วิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation) 4) มีคุณธรรม (Integrity) 5) การจัดการเชิงธุรกิจ (Business Management) และ 6) ทักษะการบูรณาการ (Integrative Skill) ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารจัดการคุณภาพทั้ง 6 องค์ประกอบย่อยนี้ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาพการณ์จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการเฝ้าติดตามผลการดำเนินงาน นอกจากนี้การจัดการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองทางด้านการเรียนการสอน การทำการวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างคนให้เป็นคนรู้เท่าทันสถานการณ์การมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน สิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการบริหารจัดการในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัดการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Surapon (2012 : 161-164) ที่ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้ คือ การสร้างสรรค์ผลงาน การสร้างขวัญและกำลังใจและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร โน้มน้าวใจ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะภาษาอังกฤษ (English Skill) 2) ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน (Neighbor Language) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 4) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skills) และ 6) จินตนาการ (Imagination) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 องค์ประกอบย่อยนี้ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และทักษะการใช้ ICT และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวิเคราะห์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเครือข่ายเป็น เพื่อการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งมีความสามารถทางด้านภาษาเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรมและการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sumonthree (2013 : 46 - 49) ที่ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ควรมีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้ การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ทันเหตุการณ์

ด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างและประสานภาคีเครือข่าย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างเครือข่าย (Networking) 2) ทักษะคิดคนอาเซียน (ASEAN Mindset) 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) 4) จิตสำนึกการทำงานเป็นทีม (Team Conscience) 5) จัดการข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Management) และ 6) มีจิตบริการ (Customer Service) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 องค์ประกอบย่อยนี้ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน ผู้ประชาคมอาเซียน โดยการมุ่งเน้นกระบวนการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถทางด้านวิชาการ การวิจัย การจัดการเรียนการสอนของครู การเพิ่มความสามารถทางด้านทักษะทางด้านภาษาให้แก่นักเรียนทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและสรรพกำลังเพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nuchnara (2014 : 507-528) ที่ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.94 ถึง 0.99 สามารถนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเข้าใจ คือ เป็นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินสมรรถนะของตนเอง ถึงความต้องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร จากนั้นถึงขั้นเข้าถึง กล่าวคือ มุ่งให้ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็นเร่งด่วน กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกวิธีการพัฒนาอย่างผสมผสาน วิธีการประเมินผลและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan) และขั้นพัฒนา คือ การดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan) ตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ประเมินผลสำเร็จจากการพัฒนาว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยใช้ลักษณะการประเมินแบบสามเส้า คือ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้ร่วมงาน จากนั้นนำเสนอผลงานที่เกิดจากการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์อาเซียน ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และมีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเข้าใจ ขั้นเข้าถึง และขั้นพัฒนา ทั้งนี้เพราะการสร้างรูปแบบการพัฒนาต้องมีการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบและกำหนดลักษณะความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถช่วยสร้างจินตนาการและสมมติฐานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์ได้ทั้งนี้ในการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ และได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภายในรูปแบบ พร้อมทั้งการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็น ซึ่งก็คือ องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการร่างรูปแบบ ตรวจสอบความถูกต้อง ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cochran G. (2009 : Abstract) ที่ได้สรุปว่าการตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะที่สร้างขึ้นเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด การปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนตามสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์อาเซียน ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และมีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเข้าใจ ขั้นเข้าถึง และขั้นพัฒนา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนอย่างเป็นระบบและกำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจน ในด้านการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ทันสมัย สามารถนำความรู้ที่ได้มาบูรณาการและประยุกต์ใช้ได้จริง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เลือกกิจกรรมพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง และควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและสร้างแรงจูงใจการพัฒนาตนเอง เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน ฯลฯ เพื่อเป็นการเสริมแรงและการจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต้องเกิดจากความสนใจและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความต้องการพัฒนา กำหนดจุดประสงค์ เลือกวิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง และนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองอาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การพี่เลี้ยง (Mentoring) ศึกษาจากสื่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต การให้คำปรึกษาหารือ (Coaching/Counseling) การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และภาระหน้าที่ (Job Description) การสร้างเครือข่ายการทำงาน การประชุมทางไกลผ่าน VDO Conference การศึกษาผ่าน Application ต่างๆ บนสมาร์ตโฟน หรือเครือข่ายของสังคม (Social Network) และการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษาด้านแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกวิธีการพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจและเหมาะสม และควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และควรศึกษาการบูรณาการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เดือนใจ คลประสิทธิ์. (2552). **การพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วารสารวิชาการ**. 7(3), 507-528.

- สนธิรัก เทพเรณู. (2547). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน แก้วคำไสย์, เฉลย ภูมิพันธ์ และ ชูธิดา ชวปัญญา. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 35(3), 158-173.**
- สุมนธรี ประจวบเหมาะ. (2556). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน**. ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพล น้อยแสง. (2555). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการ
เรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- Afshari M. et al. (2009). Factors affecting teachers' use of Information and Communication Technology. **International Journal
of Instruction**, 2(1), 78-98.
- Cochran G. (2009). **Ohio State University Extension Competency Study: Developing a Competency Model for a 21st
Century Extension Organization**. Ph.D. Dissertation, The Ohio State University.
- Donprasit T. (2009). **System Development for Competency Development of Basic School Administrators**. Bangkok : Thesis,
Doctor of Education Faculty of Management Studies Graduate School. Chulalongkorn University.
- Hair J. et al. (1995). **Multivariate data analysis**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kaewkamsai S., Poompan C., Chapanya Y. (2016). A Model for Developing Performance of Basic School Administrators Under
the Office of Roi Et Elementary Education Area 1. **Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham
university**. 35 (3), 158-173.
- Ministry of Education. (2011). **The second decade of educational reform**. Bangkok : Printing House, Agricultural Cooperative
Assembly of Thailand.
- Noisaeng S. (2012). **Model of Competency Development of School Administrators by Knowledge Management
to Increase Motivation in Learning Management of Teachers in Educational Institutions under the
Office of Basic Education Commission**. Doctor of Business Administration Thesis Program in Educational
Administration and Change Leader. Bangkok : University of Eastern Asia.
- Office of the National Economic and Social Development Board (2011). **His Majesty the King's national development work**.
Bangkok: Office .
- Prachuapmum S. (2013). **The Role of School Administrators in the ASEAN Community**. Education: Master's degree thesis
Faculty of Management Studies. Bangkok : Srinakharinwirot University
- Rattanasiraprapa N. (2014). "The competency of the Administrators that Affect the Characteristics of International Standard
Schools Under the Office of the Basic Education Commission" **Academic Journal**. 7 (3), 507-528.
- Stevens R. N. (1996). **Focus Groups**. Public Health Nursing, 13: 170–176. doi:10.1111/j.1525-1446.1996.tb00237.
- Theprenu S. (2004). **The Development of Training Model for the Director of Educational Service Area Office**. Thesis Ed.D.,
Bangkok : Chulalongkorn University.