การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง

THE ADMINISTRATORS COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL OF ACADAMIC UNDER THE OFFICE OF THE SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION TO BE THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION

Received: June 11, 2019
Revised: August 15, 2019
Accepted: August 16, 2019

ฤทธิชา บัวศิริ*
Riticha Buasiri*
เด่น ชะเนติยัง**
Den Chanetiyoung**

* นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
* Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Western University
* Email: riticha.b@hotmail.com
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
** Assistant Professor and Ph.D. Program in Educational Administration, Western University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีกระบวนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ กระบวนการเดลฟาย การสนทนากลุ่ม และการประเมินความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างกระบวนการเดลฟาย คือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 21 คน, การสนทนากลุ่ม คือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 คน และการประเมินความคิดเห็น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินความคิดเห็น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จากกระบวนการเดลฟาย ทั้ง 21 คนเห็นด้วยกับ 6 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารตามที่ระบุไว้ในกรอบแนวคิด และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 9 คน ในการกลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 เช่นกัน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา การบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research were to investigate the factors of the competency of administrator's development in the special education school and to present the administrators competency development model in the special education school. The research methodology consisted of three processes: Delphi technique, focus group, and evaluation. The study samples were 21 educational experts for Delphi technique, 9 educational experts for focus group, and 123 administrations for evaluation. The research instruments were questionnaire. The analysis of the data was accomplished by computation of the percentage, mean, and standard deviation. Median and Inter-quartile range numerical were also computed to test the congruence.

The research results were follows:

1. The 21 experts in educational administration from the Delphi process were strongly agreed with the six factors of the administrator's competency development model as stated in the conceptual frame work, and the nine education experts from focus group agreed with the six factors as well.

2. The opinions of respondenentx on administrator's competency development model were at high.

Keywords: Competency Development Model, Educational Executive Competency Model, Special Education

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพที่ดีซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงคุณค่าของเด็กและเยาวชนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ เพื่อเตรียมให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณธรรม สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข ซึ่งตามรัฐธรรมนญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสเป็นพิเศษ และต้องจัดให้กับผู้มีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบอันเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลในประเทศไทยจึงมีการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลหรือเด็กพิการ และรัฐธรรมนญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งของรัฐธรรมนญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ โดย กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลกลุ่มนี้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการพิเศษและสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ เด็กพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) เด็กที่มีความสามารถพิเศษ 2) เด็กที่มีความบกพร่อง 3) เด็กยากจนและด้อยโอกาส เด็กแต่ละกลุ่ม มีความจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษเหมือนกัน แต่ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของเด็กแต่ละกลุ่ม แต่ละคน ในปัจจุบันมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 174 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวหน้าสถานศึกษา ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะ” สมรรถนะ หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (พรชัย เจดามาน, 2559) หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (competency) ของผู้บริหารในองค์กรมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานขององค์กรนั้นๆ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การสร้างผลผลิตและผลประกอบการที่ดีให้กับองค์กร หน่วยงานบางหน่วยงานได้ละเลยการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของผู้บริหารที่เป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) และเป็นทรัพยากรหลักที่จะผลักดัน (Process) ให้เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จที่องค์กรต้องการ (Spencer & Spencer, 1993)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในการพัฒนาข้าราชการครูเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารราชการในองค์การภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะเป็นแนวทางการ

พัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะมากขึ้น และจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินการดังกล่าวจะสร้างภูมิคุ้มกันและขีดความสามารถและแนวทางที่จะตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ ซึ่งถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ องค์กรที่สามารถแข่งขันและอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรในรูปแบบดังกล่าว คือ องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) นั่นเอง (Lawler, 2005)

ดังนั้นจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติแล้ว ยังเป็นจุดเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าของข้าราชการผู้มีศักยภาพ ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติและบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีความสนใจศึกษา การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง

2. เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญมาวิเคราะห์ ดังนี้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ การศึกษาสมรรถนะนั้น จำเป็นจะต้องทราบประเภทของสมรรถนะว่ามีการแบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างไร มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่า สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทอาทิเช่น ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสามารถหลัก (core competency) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (professional competency) 3) ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency) ชูชัย สมิทธิไกร (2550) ก็ได้กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (employee competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2) สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงินเป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน 3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (role competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า "สมรรถนะเชิงการจัดการ (management competency)" ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) แบ่งประเภทของสมรรถนะ competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน คือ 1) core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) job competency หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้

ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่นพวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกว่า personal competency ว่า "ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล"

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 6 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป็นความสามารถหลักขององค์กรและนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ 2) สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) คือ สมรรถนะของบุคคลในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งซึ่งเป็นผลจากความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้นๆ ประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กร การมองภาพองค์รวม ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสืบเสาะหาข้อมูล การดำเนินการในเชิงรุก 3) สมรรถนะด้านความคิด คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะสายบริหาร (managerial competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ 5) สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่างานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำและสามารถกำหนดได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง รวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง "ผู้บริหาร" คนทั่วไปมักคิดถึงความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก Competency 6) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แนวคิดการบริหารงานวิชาการสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ว่าด้วยการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพในการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตน มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน กมล ภู่ประเสริฐ (2547) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมา การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุดเพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตรคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู สามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนตามสภาพ และความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ 2) การจัดการเรียนการสอน เป็นการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดอบรม สาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับเพื่อนครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิ อื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีสอนแบบใหม่ ๆ โดยการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดย

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน 3) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการจัดทำและการพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา รวมทั้งเครือข่าย การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน งานสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนดทุกกลุ่มประสบการณ์ ส่งเสริมให้ครูใช้อุปกรณ์การสอนให้ตรงจุดประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรมของผู้เรียน 4) การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพราะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการประเมินและติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโรงเรียนโดยบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผลผลิต คือ นิสิต นักศึกษา เป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในมิติต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (เด่น ชะเนติยัง, 2557)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และสมรรถนะ เพื่อกำหนดองค์ประกอบการวิจัย

ตอนที่ 2 กระบวนการเดลฟาย (Delphi Technic) มี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. รอบแรกสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คนเกี่ยวกับความคิดเห็นในองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ว่าเหมาะสมหรือเห็นด้วยหรือไม่ โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ

2. รอบสอง นำเอาคำตอบในรอบแรกมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range)

3. รอบสาม นำผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบอีก และให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงจุดยืนว่าจะเปลี่ยนความคิดใหม่หรือยังคงยืนยันความคิดเดิม

ตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยทำการแสวงหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน เพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 123 คน ประเมินความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ต่อไปได้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาด้วยวิธีการบอกต่อ (Snowball) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 21 คน เพราะเป็นจำนวนที่นักสถิติพบว่ามีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยมีสถานศึกษา 174 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 46 แห่ง ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ จำนวน 77 ศูนย์ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 51 แห่ง โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสัดส่วน ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะ

ความพิการ จำนวน 6 คน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ จำนวน 9 คน และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 6 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยปกติจะใช้ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8-12 คน หากใช้จำนวนน้อยกว่า 8 คน จะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทน แต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินงาน จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนา 8 คน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะโต้ตอบและโต้แย้งกันดีที่สุด ก่อให้เกิดการสนทนาที่เปิดกว้างที่จะให้ทุกคนไม่อายคนวิพากษ์วิจารณ์ได้ดีที่สุด (วานิช มาลัยและอรสา ปานขาว, 2548, น 8) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์การด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี หรือเป็นนักวิชาการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ครั้ง ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างกว้างขวางในทุกประเด็น การรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 นี้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ พูดคุยสนทนากับผู้เชี่ยวชาญโดยมีรายการตั้งคำถามเปิดนำ แทนการส่งคำถาม ซึ่งจะทำให้ได้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและตรงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) ซึ่งพัฒนาจากแบบสัมภาษณ์รอบแรก แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ

ชุดที่ 3 ประเมินความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) ซึ่งพัฒนาจากแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1-3 แล้วส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตอบ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม หาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่ามากกว่า 0.80 จะไม่แก้ไขแบบสอบถาม แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.80 ก็ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

สถิติที่ใช้โดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ประกอบด้วยกระบวนการ 3 รอบ พบว่า

<u>รอบที่ 1</u> วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ข้อใดที่มีผู้ตอบตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ข้อใดที่มีผู้ตอบต่ำกว่าร้อยละ 10 จะทำการตัดออกไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ควรมีองค์ประกอบหลักดังนี้ อันดับที่ 1 คือ สมรรถนะหลัก, อันดับที่ 2 คือ สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ, อันดับที่ 3 คือ สมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 4 คือ สมรรถนะด้านความคิด อันดับที่ 5 คือ สมรรถนะตามสายงาน อันดับที่ 6 คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบหลักโดยภาพรวม

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น	
		ร้อยละ	อันดับ
1.	สมรรถนะหลัก	90.48	1
2.	สมรรถนะตามสายงาน	79.19	5
3.	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	76.19	6
4.	สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ	85.71	2
5.	สมรรถนะด้านความคิด	81.10	4
6.	สมรรถนะสายบริหาร	82.90	3

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านสมรรถนะหลัก ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ มีหลักธรรมาภิบาล, อันดับที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีม, อันดับที่ 3 คือ จิตสำนึกในการให้บริการ อันดับที่ 4 คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อันดับที่ 5 คือ สั่งสมความเชี่ยวชาญ ทักษะในงาน

ด้านสมรรถนะตามสายงาน ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ความเข้าใจองค์กร อันดับที่ 2 คือ การดำเนินการในเชิงรุก อันดับที่ 3 คือ การมีวิสัยทัศน์ อันดับที่ 4 คือ การสืบเสาะหาข้อมูล อันดับที่ 5 คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับที่ 6 คือ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

ด้านสมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ มีทักษะในการแก้ปัญหา อันดับที่ 2 คือ การบริหารการเงินและงบประมาณ อันดับที่ 3 คือ การบริหารเวลา อันดับที่ 4 คือ การบริหารโครงการ อันดับที่ 5 คือ การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้านสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การวัดและประเมินผล อันดับที่ 2 คือ การประกันคุณภาพการศึกษา อันดับที่ 3 คือ การจัดการเรียนการสอน อันดับที่ 4 คือ การพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 5 คือ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านสมรรถนะด้านความคิด ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ การคิดละเอียดรอบคอบ อันดับที่ 2 คือ การคิดเชิงบวก อันดับที่ 3 คือ การคิดสร้างสรรค์

ด้านสมรรถนะสายบริหาร ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ความสามารถในการพัฒนาคน อันดับที่ 2 คือ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 3 คือ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ อันดับที่ 4 คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

<u>รอบที่ 2 และรอบที่ 3</u> ในส่วนรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากคำถามในรอบแรก และส่วนรอบที่ 3 พัฒนาจากคำถามในรอบที่ 2 โดยจะนำความคิดทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญมาสร้างข้อคำถามใหม่ในรูปของแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) และนำมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ สมรรถนะสายบริหาร สมรรถนะด้านความคิด สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีข้อที่ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ทั้ง 6 ด้าน ในทุกรายองค์ประกอบ

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญการจัดการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 คน มาร่วมอภิปราย เพิ่มรูปแบบ พบว่า

สมรรถนะหลัก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต้องมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เกี่ยวกับด้านจริยธรรม คุณธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองมากเกินไป มีจิตใจอ่อนโยน อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการให้มากที่สุด มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบียงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดและรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

สมรรถนะตามสายงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรเข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานรับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ และเข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้

สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นปัญหาเพื่อมุม มองอื่น ๆ และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาในมุมมองของคนเหล่านั้น รวมทั้งรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เพื่อทำความเข้าใจกับปัญหาให้มากขึ้น และมุ่งตรวจสอบทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

สมรรถนะสายบริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งสนับสนุน แสวงหาช่องทาง โอกาส และทรัพยากร เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งไปอบรม/ฝึกงาน/ดูงาน เพิ่มเติม รวมทั้งมอบหมายงานเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้งานของผู้ปฏิบัติงาน

สมรรถนะด้านความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรมีการประเมินสถานการณ์โดยอาศัยข้อมูลรอบด้าน ทั้งข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลแวดล้อมต่างๆ เพื่อวางแผนป้องกันและตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ทันท่วงที และคิดรอบด้านเพื่อหาทางเลือกหรือวิธีการที่สามารถกระทำได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และมีการวัดผลและประเมินผล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยนำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพไปใช้

ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 123 คน ประเมินความคิดเห็น ซึ่งพบว่า

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง องค์ประกอบสมรรถนะหลักโดยภาพรวม

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.656	.388	ดีมาก	4
จิตสำนึกในการให้บริการ	4.642	.372	ดีมาก	5
สั่งสมความเชี่ยวชาญ ทักษะในงาน	4.699	.383	ดีมาก	2
จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล	4.744	.379	ดีมาก	1
การทำงานเป็นทีม	4.673	.508	ดีมาก	3
โดยภาพรวม	**4.683**	**.347**	**ดีมาก**	

จากตารางที่ 2 สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล รองลงมาคือสั่งสมความเชี่ยวชาญ ทักษะในงาน และการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะตามสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ความเข้าใจองค์กร รองลงมาคือการสืบเสาะหาข้อมูล และการดำเนินการในเชิงรุก

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ มีทักษะในการแก้ปัญหา รองลงมาคือการบริหารเวลา และการบริหารโครงการ

สมรรถนะทางความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ การคิดละเอียดรอบคอบ รองลงมาคือการคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงบวก

สมรรถนะสายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาคน รองลงมาคือการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์

สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง มี 6 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ สมรรถนะสายบริหาร สมรรถนะด้านความคิด สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

อภิปรายผล

1.องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ควรมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ สมรรถนะหลัก อันดับที่ 2 คือ สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ อันดับที่ 3 คือ สมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 4 คือ สมรรถนะด้านความคิด อันดับที่ 5 คือ สมรรถนะตามสายงาน อันดับที่ 6 คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยด้านสมรรถนะหลัก อันดับที่ 1 คือ มีหลักธรรมาภิบาล ด้านสมรรถนะตามสายงาน อันดับที่ 1 คือ ความเข้าใจองค์กร ด้านสมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ

อันดับที่ 1 คือ มีทักษะในการแก้ปัญหา ด้านสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อันดับที่ 1 คือ การวัดและประเมินผล ด้านสมรรถนะด้านความคิด อันดับที่ 1 คือ การคิดละเอียดรอบคอบ ด้านสมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 1 คือ ความสามารถในการพัฒนาคน และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีข้อที่ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ทั้ง 6 ด้าน ในทุกรายองค์ประกอบ

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะ” สมรรถนะหรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) แบ่งประเภทของสมรรถนะ competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน คือ 1) core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น

2.รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาจะครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการและเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ประมา ศาสตระรุจิ (2550) พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม และ ไพบูล ไชยเสนา (2550) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะตามสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ ความเข้าใจองค์กร ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญหลายด้านที่จะต้องปฏิบัติ และจะต้องเกี่ยวข้องทั้งกิจการภายใน และภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่างๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินภารกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตน มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556) ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ เด่น ชะเนติยัง (2552) การจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผลผลิต คือ นิสิต นักศึกษา เป็นผู้ที่มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในมิติต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ มีทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ ติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นปัญหาเพื่อมุม มองอื่น ๆ และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาในมุมมองของคนเหล่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจว่างานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำและสามารถกำหนดได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของผู้บริหาร มักจะนึกถึง ความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการเป็นอันดับแรก

สมรรถนะทางความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ การคิดละเอียดรอบคอบ ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ คิดรอบด้านเพื่อหาทางเลือกหรือวิธีการที่สามารถกระทำได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานในทุกแง่มุม และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรืองานที่ปฏิบัติก่อนส่งมอบงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ หรือถูกต้องครบถ้วน โดยการตรวจทานรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองทุกครั้งก่อนส่งมอบเพื่อให้งานที่ส่งมอบถูกต้องครบถ้วนโดยตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากความผิดพลาดภายหลังจากที่ได้ส่งมอบงานไปแล้ว รวมทั้งสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน เช่น สืบค้นระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อมูลเชิงวิชาการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานในเชิงของวิชาชีพ เป็นต้น และ ใช้แนวทาง หรือเทคนิค หรือกลไกต่างๆ ในการสอบทานงานอย่างเหมาะสม

สมรรถนะสายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ ความสามารถในการพัฒนาคน ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ สนับสนุน แสวงหาช่องทาง โอกาส และทรัพยากร เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานโดยการส่งไปอบรม/ฝึกงาน/ดูงาน เพิ่มเติม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริงประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อันดับที่ 5 คือ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี การพูดคุยแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเป็นประจำ การหมุนเวียนหรือ Rotate งาน ให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ในหลาย ๆ หน้าที่

2. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 1 คือ ความสามารถในการพัฒนาคน ควรสนับสนุน แสวงหาช่องทาง โอกาส และทรัพยากร เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งไปอบรม/ฝึกงาน/ดูงาน เพิ่มเติม ดังนั้นภาครัฐควรต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าสมรรถนะหลัก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต้องมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เกี่ยวกับด้านจริยธรรม คุณธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองมากเกินไป มีจิตใจอ่อนโยน อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการให้มากที่สุด มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดและรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาควรครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง สำหรับสมรรถนะอันดับที่ 1 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เช่น มีหลักธรรมาภิบาล ความเข้าใจองค์กร มีทักษะในการแก้ปัญหา การวัดและประเมินผล เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง เช่น ศึกษาเฉพาะสมรรถนะเพียงด้านใดด้านเดียว เพื่อเก็บข้อมูลให้มากขึ้น

3. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง จากมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ครบ 360 องศา เพื่อทำการเปรียบเทียบผลข้อมูลที่ได้

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: ปกรณ์ศิลป์ พริ้นติ้ง

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์

เด่น ชะเนติยัง. (2552). *การบริหารบุคคล (Personnal Management).* สำนักส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน.* (ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2556). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สือเสริมกรุงเทพ.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและการเจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์

พรชัย เจดามาน. (2559). *มิติพลวัตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ.* (ออนไลน์) สืบค้น 28 ตุลาคม 2560, จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman

ไพบูล ไชยเสนา. (2550). *สมรรถนะการบริหารงานของผู บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ. กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, (2560). *ข้อมูลสารสนเทศ.* สืบค้น 20 มกราคม 2561, จาก http://special.obec.go.th/

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ด้วย Competency Based Learning.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Lawler, E. E. (2005). The Effect of Performance on Job Satisfaction Industrial Relations, 7(10), 120.

Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance.* New York: John Wiley & Sons.