

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

The Components of Competency for Educational Institution Administrators
of Triam Udom Suksa Pattanakarn Affiliated Schools

วันที่รับบทความ: 24 ก.พ. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 5 มิ.ย. 67

วันที่ตอบรับ: 20 มิ.ย. 67

ศุภชัย แสงเพชร¹

Supachai Saengpet¹

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Pimolpun Phetsombai²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 3. เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน ซึ่งเป็นครูของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 19 โรงเรียน เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ และแบบประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1) ความรู้ 1.2) ทักษะ 1.3) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) สภาพปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียม

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2566)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (2023)

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Associate Professor in Master of Education (Educational Administration Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (Advisor)

อุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการสร้างรูปแบบพบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : องค์ประกอบสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools, 2) explore actual and desirable conditions of the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools, and 3) construct and assess of the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools. This research is a survey research type. A sample group of 334 people who were teachers of 19 schools in the Triam Udom Suksa Pattanakarn group. The tools used by the researcher in this research. It is a questionnaire regarding the competency components of educational institution administrators at Triam Udom Suksa Pattanakarn Schools, divided into 2 parts as follows: Part 1: Basic information of the respondents, including gender, age, educational level. Current position and work experience There is a multiple choice format with answers given. Part 2: Current conditions and desired conditions of competencies of educational administrators of schools in the Triam Udom Suksa Pattanakarn group. It is a 5-level rating scale questionnaire and an assessment form of competency of educational institution administrators at Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI). The findings revealed that 1) the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools included 3 factors: 1.1) Knowledge, 1.2) Skill, and 1.3) Trait. 2) The overall actual conditions of the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools showed a high level. Meanwhile, the overall desirable conditions of the competency for educational institution administrators of Triam Udom Suksa Pattanakarn affiliated schools indicated the highest level. 3) The constructed model was found to have four major parts, as follows: Part 1: principles and objectives; Part 2: competency components; Part 3: the competency development process consisting of five steps: Step 1: preparation for development; Step 2: development necessity; Step 3: development operations; Step 4: implementation; Step 5: development evaluation; and Part 4: evaluation of operations and success conditions. The results of evaluating the appropriateness of the model and the feasibility of the model were found to be at the highest level.

Keywords: The Components of Competency, Educational Institution Administrators,
Triam Udom Suksa Pattanakarn Affiliated Schools

บทนำ

การศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (Ministry of Education, 2003) ซึ่งทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาจะต้องตอบสนองนโยบายให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถานที่ส่งสอนอบรมเยาวชนทุกเชื้อชาติให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งยังเป็นสถาบันที่หล่อหลอมการพัฒนา บุคลิกภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ไม่มุ่งเฉพาะแต่การพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และสติปัญญาเพียงด้านเดียวเท่านั้น การนำเยาวชนไปส่งสอนด้วยกัน ทำให้เกิดโรงเรียน ซึ่งมีครูเป็นผู้อบรมสั่งสอน โรงเรียนจึงเป็นสถานศึกษาหรือสถานที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนพร้อมกับจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถาบันที่สามารถหล่อหลอมเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถดังที่กล่าวมาข้างต้นได้

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของงานและขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคคลกรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสพความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังที่ Haiman, William and Connor (1985) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติ ด้านอื่น ๆ อีกหลายด้านจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาด ความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ แต่ปัญหาที่พบเจอในขณะนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะยังไม่ชัดเจน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้าง การโยกย้าย หรือบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง ทำให้ผู้บริหารที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ ไม่มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งบางครั้งอาจจะโยกย้ายไปโดยที่ไม่ได้บริหารหรือพัฒนาโรงเรียนเลยแม้แต่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้เวลาอันสั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหาร โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งเป็นเครือข่ายโรงเรียนที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป มีความเป็นเอกลักษณ์และมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นของตนเองอย่างโดดเด่น

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของ ผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัด การศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งในส่วนของ McClelland (1999) ก็ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่าบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีในการขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียน

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการและโรงเรียนในเครือ เกิดจากการร่วมมือของฝ่ายบริหารของแต่ละโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการระหว่างโรงเรียน โดยได้กำหนดแนวทางและร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการร่วมกัน อันประกอบไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการให้มีคุณภาพด้านวิชาการและคุณธรรม การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สูงขึ้น การส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมความสัมพันธ์โรงเรียนในเครือข่ายทั้ง 19 โรงเรียนทั่วประเทศ การบริหารจัดการโรงเรียนในเครือข่ายจึงเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่จะต้องบริหารจัดการให้เป็นไปในแนวทางหรือทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

เห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารนั้น สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทางของการขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่มีเครือข่ายของโรงเรียนมากที่สุดในประเทศไทย ประกอบไปด้วยภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคอีสาน ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ซึ่งครอบคลุมทุกพื้นที่ของไทย โดยมีทั้งหมดจำนวน 19 โรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จะสามารถพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมไปถึงคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนร่วมด้วย ภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์เดียวกัน นำไปสู่โรงเรียนระดับแนวหน้าของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

3. เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ได้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
2. ได้ทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะและด้านการบริหารจัดการองค์กร
3. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา
เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงนำเสนอเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จาก 19 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 63 คน ข้าราชการครู 1,959 คน รวม 2,022 คน (ข้อมูลวันที่ 16 มิถุนายน 2566)
2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 19 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จาก เอกสารและตำราทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบและสร้างเป็นตัวแปร ดังนี้

ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะ	ตำแหน่งงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน						สรุป
		(2552)	พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2566)	McClelland (1973)	Boyatzis (1982)	Spencer and Spencer (1993)	Kaplan and Norton (2004)	
1.	ความรู้ (knowledge)	✓		✓		✓	✓	4
2.	ทักษะ (Skill)	✓		✓	✓	✓	✓	5
3.	บทบาททางสังคม (Social role)			✓	✓			2
4.	ภาพลักษณ์ (Self-image)			✓	✓	✓		3
5.	คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)	✓		✓	✓	✓		4
6.	แรงจูงใจ (Motives)			✓	✓	✓		3
7.	การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์		✓					1
8.	การคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม		✓					1
9.	การมีมนุษยสัมพันธ์		✓					1
10.	การวางแผน		✓					1
11.	การบริหารจัดการ		✓					1
12.	เจตคติ (Attitude)					✓		1
13.	ค่านิยม (Values)					✓	✓	2

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 13 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 3 ด้าน ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้น การศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ สรุปตัวแปรออกมาได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) นักวิชาการ Benjamin S. Bloom (1956) ได้ให้ความหมายถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระบวนการของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาของ ความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของคนว่า ประกอบด้วย ความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป รวมถึง Edward Sallis and Gary Jones (2002) กล่าวถึงความรู้คือการบูรณาการในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนของความเป็นมนุษย์ ความเป็นกฎแห่งการเข้าถึงความเป็นองค์การที่สร้างและเพิ่มคุณค่าเพื่อผลผลิตขององค์การและบริการขององค์การ ประกอบด้วยความหยั่งรู้ (In Sight) และความเข้าใจในการให้ความหมายของสารสนเทศและข้อมูลที่มีการจัดวางในองค์การ ความรู้เริ่มต้นในหัวใจของสาระวิชาความรู้และการ

ประเมินและตีความตามกรอบแนวคิดที่ได้ให้ไว้ โดยประสบการณ์ คุณค่า วัฒนธรรมและการเรียนรู้ในบริบทขององค์กร ความรู้จะอยู่ในลักษณะรูปแบบเอกสาร รวมทั้งกระบวนการ และแนวดำเนินการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ทักษะ (Skill) นักวิชาการ Newman (1963) กล่าวว่าทักษะคือความสามารถของผู้บริหารในการทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็ว และ Katz (1983) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านคตินิยม รวมถึง Drake and Roe (1986) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษามีด้วยกัน 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ (Katz) คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) และ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skill)

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) นักวิชาการ Chung & Maggins (1981) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และ Hodgetts (1999) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ผู้บริหารดังกล่าว มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา 5) การมีทักษะในการบริหาร รวมถึง Schiffman & Kanuk (2007) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล และนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ตรวจสอบรวมถึงการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันองค์ประกอบ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมถึงวิเคราะห์หาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : PNI_{Modified} โดยมีข้อมูลดังนี้ 1) ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จาก 19 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 63 คน ข้าราชการครู 1,959 คน รวม 2,022 คน (ข้อมูลวันที่ 16 มิถุนายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 19 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

- | | |
|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” |
| ระดับ 4 | หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก” |
| ระดับ 3 | หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” |
| ระดับ 2 | หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อย” |
| ระดับ 1 | หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด” |

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อกำหนดการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) และได้กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม

3.6 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach โดยค่าที่ได้คือ 0.97

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่อและประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 19 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 334 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาที่ส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าสถานศึกษาใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวน 334 ฉบับ

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (พิมลพรรณเพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่ พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่ พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่ พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ“น้อย”
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ
“น้อยที่สุด”

5.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ความสำคัญของลำดับความ
ต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$ ใช้สูตรของ สุวิมล ว่องวานิช (2562, น.277) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง คำนวณเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่พึงประสงค์
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริง

นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} (I-D)/D$ มาวิเคราะห์ สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุดในแต่ละประเด็นมาสร้างรูปแบบ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติพื้นฐาน

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย
อุดมศึกษาพัฒนาการ โดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จัดทำรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน
เครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา

ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การนำไปใช้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จ

1) การประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ
ทำโดย ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้
แบบประเมิน ผู้วิจัยมีเกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1) มีตำแหน่งเป็นประธานที่ปรึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ
ทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 1 คน

1.2) มีตำแหน่งเป็นประธานโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาการบริหารการศึกษา ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ เช่น รางวัลจาก สพฐ. (OBEC AWARDS), รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข, ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จำนวน 1 คน

1.3) มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาการบริหารการศึกษา ที่มีรางวัลรับรองคุณภาพการบริหารโรงเรียนระดับประเทศ หรือเขตตรวจราชการ เช่น รางวัลจาก สพฐ. (OBEC AWARDS), รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข, ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จำนวน 7 คน

โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบๆ แบบสอบถามเพื่อประเมิน รูปแบบๆ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หลังจากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษา โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ โดยค่า IOC ที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.8- 1

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R_n}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

นำแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบๆ ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

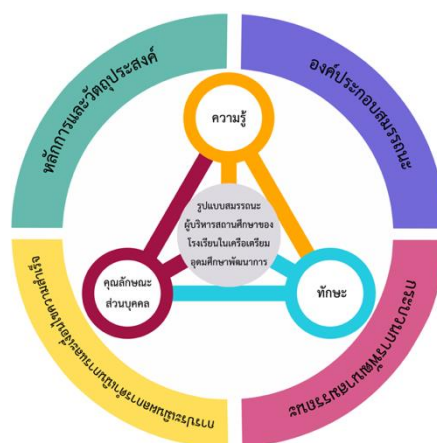
2) จัดพิมพ์รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยนำแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบฯ และประเมินคู่มือการใช้รูปแบบฯ ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) มากที่สุด คือ อันดับที่ 1 ทักษะ อันดับที่ 2 คือ ความรู้ อันดับที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล

3. ผลการสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จ



ภาพที่ 1 รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

4. ผลการประเมินระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มี 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ต่าง ๆ อย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและเทคโนโลยี เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอย่างมากมาย ผู้บริหารจึงต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมในทุกสมรรถนะ สามารถที่จะบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล สู่การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร บุคลากร ผู้รับบริการให้มีความรู้ความสามารถ สามารถที่จะดำรงคนอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ สอดคล้องกับ McClelland (1973) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและได้เผยแพร่บทความที่ชื่อว่า “Testing for Competence rather Than Intelligence” ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยทางด้านสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงานของบุคคล โดยเป็นปัจจัยที่ไม่เอนเอียงไปตามปัจจัยทางด้านเพศ สีผิว ชาติพันธุ์หรือภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล อันประกอบไปด้วยสมรรถนะ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) 4) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) 5) อุปนิสัย (Traits) และ 6) แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) และสอดคล้องกับ Spencer and Spencer (1993) ที่ได้ทำการศึกษาและขยายแนวคิดของสมรรถนะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งได้แยกองค์ประกอบของสมรรถนะออกมา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ (Motive) 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) 3) แนวคิดของตนเอง (Self-concept) 4) ความรู้ (Knowledge) และ 5) ทักษะ (Skill) และแสดงออกมาในรูปแบบโมเดลที่มีชื่อว่า “Iceberg Model”

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนั้น มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารจึงต้องเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของตนเองควบคู่กันไปด้วย นำไปสู่การปฏิบัติที่มีความหลากหลายและมีความโดดเด่นในการบริหารงาน มุ่งมั่นที่จะสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนการศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันสร้างแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่นวัตกรรมการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Speck (1999) ที่ได้ศึกษาเรื่อง The Principalship: Building a Learning Community เกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหาร ที่มีการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนา

หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ Owens (2001) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Organization Behavior in Education เกี่ยวกับการตัดสินใจร่วม ซึ่งจะช่วยปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ หากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่นำไปสู่ความมีพันธะ และการนำไปปฏิบัติให้บรรลุ โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนกับการจูงใจเพื่อสร้างสรรคั้นั้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรบรรลุผลพร้อมกัน โดยอาศัยกระบวนการจูงใจที่คำนึงถึงความคาดหวัง หรือความต้องการของทั้งบุคคลและองค์กร การทำเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจรูปแบบการจูงใจที่มีรูปแบบเชิงเนื้อหา (Content Model) และ รูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Model) แล้วนำแนวปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ จึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการ ตรงตามหลักปรัชญาของโรงเรียนที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม รวมถึงตรงตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารต้องไม่เพียงแต่พัฒนาองค์ความรู้อย่างเดียว ต้องมีความสามารถที่จะบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ ๆ นั้น ไปสู่ทักษะการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถจับต้องได้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการ สามารถที่จะ โน้มน้าวและจูงใจผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ตอบสนองต่อนโยบายส่วนกลางของภาครัฐและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการทุกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Sullivan (1994) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง The school work culture and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการสื่อสารและการจูงใจ และสอดคล้องกับ Marmon (2002) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Core competencies of professional service providers in Federally Funded education programs ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหาร (Administration) 2) การรับบุคคล (Admissions) 3) การแนะนำ (Advising) 4) หลักสูตรทั่วไป (Curricula) 5) หลักสูตรพิเศษ (Extra-curricula) 6) การหาเงินมาช่วยเหลือ (Financial Aid) 7) การติดตามและประเมินผล (Follow Up and Evaluation) 8) การจัดทำของบประมาณ (Grant writing) 9) สารสนเทศ (Information) 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) 11) ภาวะผู้นำ (Leadership) 12) การจูงใจ (Motivation) 13) การวางแผน (Planning) 14) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) 15) ความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relationship) 16) การสรรหา (Recruitment) 17) การสอน (Teaching) และ 18) เทคโนโลยี (Technology)

3) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI Modified) มากที่สุด คือ ทักษะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านทักษะของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากองค์ความรู้ที่เป็นนามธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มาจากการศึกษาข้อมูลและจากประสบการณ์โดยตรง รวมถึงเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม แล้วนำความรู้เหล่านั้นมาบูรณาการผ่านการปฏิบัติที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า “ทักษะ” นั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Adegbemile (2011) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากร และทักษะด้านการจัดการงบประมาณ พบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้านมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Pimolpun Phetsombat (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการสร้างรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ในด้านความหมาย ความสำคัญ รวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ถูกต้องและชัดเจน จนสามารถนำมาจัดทำเป็นรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Assawapoom (2018) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ หลักการ องค์ประกอบหลัก การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ และสอดคล้องกับ Pimolpun Phetsombat (2023) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง 3) กระบวนการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหาร 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ช่วยให้เกิดความชัดเจนในการนำไปใช้และ

การเผยแพร่ ซึ่งการมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ สามารถส่งผลให้ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำเอารูปแบบไปพัฒนาต่อยอดในส่วนของนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Sutum Thummatasananon (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ Pimolpun Phetsombat (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ที่สนใจสามารถนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาศมรรถนะการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำแนวทางการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนำรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- _____. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2566). *รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง*. คุชฎินิพนธ์ปริญญาคุชฎินิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวินทร์ ณ พัทลุง. (2560). *การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. ปริญญาปรัชญาคุชฎินิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. คุยฉึนัพนธ์ปริญญาคุยฉึนัพนธ์ิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- Adegbemile. (2011). "Principals" Competency Needs for Effective School Administration in Nigeria. *Journal of Education and Practice* 2,4.
- Bloom Benjamin, S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: David McKay Company.
- Chung, Kee H., and Leon C. Megginson. (1981). *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*. New York: Harper and Row.
- Drake, T.L., & Roe, W.H. (1986). *The Principalship*. New York: Macmillan.
- Haiman, T.S., William, G., and Connor, E. (1985). *Management*. 4th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relationship to W4kiorking*. 7th ed. New York: Dryden.
- Katz, R.L. (1983). *Skill of an Effective Administrator*. Harvard Business review executive success marking. It in management.
- Marmon, Dora Heacker. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs*. Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee, United States – Tennessee.
- McClelland, D.C. (1973). *Test for Competence, rather than intelligence*. *American Psychologists*. Vol.17. No.7. _____ . (1999). *Identifying Competencies with Behavioral-event interviews*. *Psychological Science*, 9(5). Retrieved December 11, 2005, from www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.
- Newman, W. H. (1963). *Administrative action: The techniques of organization and management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education*. 7th ed. Boston : Ally's Bacon.
- Sallis, Edward., & Jones, Gary. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan page.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer behavior*. 5th ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall.
- Speck, M. (1999). *The principalship: building a learning community*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Spencer L.M. and Spencer S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sullivan. (1994). *The school work culture and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district*. Educational Administration, University of South Florida.

