



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

A competency development model of school administrators for Thailand 4.0

ภษาพัชญ โหนา*

Pichaphat Hona

ปนสรรค โพธิพิทักษ์**

Paponsan Potipitak

Received : April 26, 2018

Revised : July 10, 2018

Accepted : February 6, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 3. ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,137 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ 2) แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 86 ข้อ 3) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้ องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการสร้างทีม องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการบริหารบุคคล รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนการนำไปใช้ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

*นักศึกษาลัทธิศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Education Program Faculty of Education, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Instructor in Education Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

รูปแบบมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบ / สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / องค์ประกอบ / ประเทศไทย 4.0

ABSTRACT

This research aims to 1) study performance factors for school's administrators in Thailand 4.0 2) Create Performance Model for School Administrators in Thailand 4.0 3) Assessment of performance model of school administrators in Thailand 4.0 There are 3 stages of research. 1) The study of the components of the performance of school administrators in Thailand 4.0. Providers are experts and luminaries. Selecting a specific sample for 9 persons. School director Teachers and chairmen of basic education institutions a total of 1,137 people were randomly sampled. 2) Creating a Performance Model for School Administrators in Thailand 4.0. Providers are experts and luminaries for 9 expert seminars. 3) Assessment of Performance Model of School Administrators in Thailand 4.0 Providers are experts and luminaries by choosing 5 specific types. The instruments used for data collection were 1) interview form semi-structured 2) The questionnaire was administered to the school administrators in Thailand 4.0, there are 86 levels of estimation. 3) Evaluation form appropriateness of performance patterns of school administrators in Thailand 4.0. Analyze data by average, standard deviation, content analysis and Exploratory Factor Analysis. The research found that performance factors for school administrators in Thailand 4.0, there are 6 elements. Element 1 Strategic management competency, element 2 knowledge capacity, element 3 personality traits, element 4 team building capacity, element 5 change management capability, elements 6 performance management. A model of competency for school administrators in Thailand 4.0 consists of three components : Lead ,content section and the adoption. The evaluation of Performance model of school administrators in Thailand 4.0. The pattern was most accurate. It is very appropriate. There is a great possibility and the benefits are at the highest level.

Keywords : Model / Competency for School Administrators / Element / Thailand 4.0

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001-2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเสี่ยงโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลก มีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่นๆ อีกมากมาย ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว (Paopan, 2016, p.1)

ในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นหลายๆ ประเทศได้กำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความมั่นคงในศตวรรษที่ 21 อาทิ สหรัฐอเมริกาพูดถึง A Nation of Makers อังกฤษกำลังผลักดัน

Design of Innovation ขณะที่ยังได้ประกาศ Made in China 2025 หรือเกาหลีใต้ก็วางโมเดลเศรษฐกิจเป็น Creative Economy เป็นต้น สำหรับประเทศไทยเองซึ่งในขณะนี้ยังติดอยู่ในกับดักรายได้ปานกลางจะเห็นได้จากในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา ช่วงระยะแรก (พ.ศ. 2500-2536) เศรษฐกิจไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องอยู่ที่ 7-8 % ต่อปี อย่างไรก็ตามในช่วงระยะถัดมา (พ.ศ. 2537-ปัจจุบัน) เศรษฐกิจไทยเริ่มมีการเติบโตในระดับเพียง 3-4 % ต่อปีเท่านั้น ประเทศไทยจึงมีแค่ 2 ทางเลือก หากเราปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจได้สำเร็จ ประเทศไทยจะกลายเป็นประเทศที่มีรายได้ที่สูง แต่ถ้าหากทำไม่สำเร็จก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางไม่ได้ประเทศไทยก็จะตกอยู่ในภาวะที่เรียกกันว่า ทศวรรษแห่งความว่างเปล่าไปอีกยาวนาน (Ministry of Commerce, 2016, p.5)

ปัจจัยสำคัญดังกล่าวจึงได้นำไปสู่ยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งจะต้องพัฒนาประเทศเพื่อให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle Income) ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งของประเทศในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หากย้อนไปในอดีตประเทศไทยเองก็มีการปรับโมเดลเศรษฐกิจหลายครั้งเริ่มจากโมเดลประเทศไทย 1.0 ที่เน้นภาคการเกษตรไปสู่โมเดลประเทศไทย 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบาและก้าวสู่โมเดลประเทศไทย 3.0 ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ภายใต้โมเดลประเทศไทย 3.0 นอกจากต้องเผชิญกับกับดักรายได้ปานกลางแล้วเรายังต้องเผชิญกับกับดักรายได้ต่ำของความมั่นคงและกับดักรายได้ต่ำที่ไม่สมดุลในการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อก้าวข้ามประเทศไทย 3.0 ไปสู่ประเทศไทย 4.0 (Mesinsee, 2016, p.19)

ประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม นั่นคือในปัจจุบันเรายังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบทำมาก ได้น้อย เราต้องการปรับเปลี่ยนเป็นทำน้อยได้มาก การขับเคลื่อนดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติ คือ 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้นประเทศไทย 4.0 จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญคือ 1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องก้าวขึ้นเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) 2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง 3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง (Mesinsee, 2016, p.19) กล่าวโดยสรุปว่า กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ประเทศไทย 4.0 ประการแรกเป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในการขับเคลื่อนไปสู่ประเทศที่มั่นคง มั่งคั่งอย่างยั่งยืนเป็นรูปธรรม ประการที่สองเป็น Reform in Action ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนาและการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน และประเด็นสุดท้ายเป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด ประชาชนได้เป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนาและบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของการรู้จักเดิม รู้จักพอและรู้จักปัน

ในการนำนโยบายประเทศไทย 4.0 ให้เกิดรูปธรรมไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนได้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่เป้าหมายได้ ก็คือ การปฏิรูปการศึกษาเพราะการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ใช้แรงงานในการผลิต บนฐานความรู้และเทคโนโลยีหรือการสร้างแรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีตลอดจนการปฏิรูปกระบวนการวิจัยและพัฒนาประเทศหรือการเปลี่ยนแปลงประเทศ

ด้วยเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมก็ต้องใช้กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศเป็นกลไกสำคัญยิ่ง ซึ่งรูปแบบการจัดการศึกษาในปัจจุบันของประเทศไทยทั้งระบบการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่สอดคล้องและเอื้อต่อนโยบายดังกล่าว โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของประเทศยังรวมศูนย์ที่ส่วนกลางประกอบด้วย การบริหารงานงานบุคคลการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไปที่จัดหรือสร้างการมีส่วนร่วมทางการศึกษายังอยู่ในรูปแบบ กระทรวงกำหนดนโยบายและสั่งการ สถานศึกษาและครูทำตามคนสั่งไม่ได้ทำ คนทำไม่ได้คิดและออกแบบให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้เรียน มองเห็นความสำเร็จเพียงวาทะกรรมและรูปธรรมที่สัมผัสได้แต่คุณภาพ การศึกษาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนไม่สามารถวัดผลและประเมินผลได้เลยควมมีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้ เป็นนิติบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการต้องเล็กลง ต้องแยกกันระหว่าง ฝ่ายนโยบายกำกับ ติดตามและฝ่ายปฏิบัติการออกจากกันแต่ให้เชื่อมโยงกันจึงจะทำให้โครงสร้างตอบโจทย์ ไทยแลนด์ 4.0 ได้ (Committee on Education and Sports, 2016, p.10) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (National Educational Reform Council, 2015, p.53) มีข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาว่าต้องกระจาย อำนาจไปยังสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด แยกบทบาทระหว่างฝ่ายควบคุมและกำกับ (Regulator) กับฝ่าย ปฏิบัติ (Operator) ออกจากกันให้ชัดเจน ระบบที่รวมศูนย์ไว้ส่วนกลางมากเกินไปเป็นช่องทางให้มีการแสวงหา ผลประโยชน์ ขาดระบบติดตามทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ สอดคล้องกับ Panich. (2014, p.15) ที่เสนอว่าต้องไม่ทำแบบเดิม ลดขนาดกระทรวงศึกษาธิการลง 10 เท่าเปลี่ยนเป้าหมาย การศึกษาจากสร้างผู้ตามเป็นสร้างผู้นำ เลิกเน้นสอน เปลี่ยนไปเน้นเรียน ปรับวิธีการเรียนรู้และการผลิตครู เป็นต้น

การปฏิรูปการศึกษาถือเป็นโจทย์สำคัญของทุกภาคส่วน ซึ่งจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับ คนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นประเทศไทย 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการการพัฒนาทุน มนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพกระทรวงศึกษาธิการถือเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา ให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มที่มีประชากรวัยเรียนมากที่สุดซึ่งมีสถานศึกษา กระจายอยู่ทั่วประเทศและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายจากส่วนกลางกับการปฏิบัติ ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่ง แน่นนอนว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติ ภารกิจหรือภาระหน้าที่โดยการสร้างความร่วมมือโดยผ่านกลไกประชารัฐเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ บรรลุผล (Paopan, 2016, p.5)

ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นความสามารถของ บุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถ ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ วางไว้ (Koasa-ad, 2016, p.16) อย่างไรก็ตามในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0

องค์กรต่างๆย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารองค์กร จึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจและ ต้องการศึกษเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

1. การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,137 คน ได้มาโดยการ สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 86 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดย นำเสนอเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบใน 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีตัวแปรองค์ประกอบจำนวน 20 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .523 -.967 มีค่า Eigenvalues = 15.660 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 18.210 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 18.210

1.2) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้ มีตัวแปรองค์ประกอบ 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .572 -.972 มีค่า Eigenvalues = 12.616 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 14.669 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.669

1.3) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ มีตัวแปรองค์ประกอบ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .564 -.986 มีค่า Eigenvalues = 11.315 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 13.157

1.4) องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการสร้างทีม มีตัวแปรองค์ประกอบ 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .531-.922 มีค่า Eigenvalues = 7.893 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 9.178 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.178

1.5) องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรองค์ประกอบ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .658 -.970 มีค่า Eigenvalues = 7.367 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 8.567 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.567

1.6) องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการบริหารบุคคล มีตัวแปรองค์ประกอบ 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .624 -.833 มีค่า Eigenvalues = 5.110 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 5.942 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.942

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ดำเนินการสร้างรูปแบบโดยผู้วิจัยนำข้อมูลองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบและดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ (1) ส่วนนำ มีองค์ประกอบย่อย คือ หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย (2) ส่วนเนื้อหา มีองค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบ (3) ส่วนการนำไปใช้ มีองค์ประกอบย่อย คือ เงื่อนไขสู่ความสำเร็จและ ผลที่เกิดขึ้นหลังจากใช้รูปแบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีในยุคประเทศไทย 4.0 ได้จำนวนองค์ประกอบสมรรถนะ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) สมรรถนะด้านความรู้ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ 4) สมรรถนะด้านการสร้างทีม 5) สมรรถนะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง และ 6) สมรรถนะด้านการบริหารบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและนำผลจากการศึกษามาสังเคราะห์ร่วมกัน จนทำให้ได้ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 86 ตัวแปรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน เมื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 จำนวน 6 องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในการนำมากำหนดเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tengtakool. (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Koasa-ad, 2016) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการศึกษพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Spencer & Spencer (1993) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) 3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ได้องค์ประกอบของรูปแบบจำนวน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนการนำไปใช้ ซึ่งแต่ละส่วนจะมีรายละเอียดย่อยเพื่อให้ผู้ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Booncherdchoo. (2009) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนนำ ส่วนลักษณะสำคัญและส่วนการนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawsuk. (2013) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารและการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การระดม ความคิดจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ประเทศไทย 4.0 จนทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่มีความ ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของตนเองเพื่อให้เกิดสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ทั้ง 6 ประการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Booncherdchoo. (2009) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบมีค่าเฉลี่ย ในระดับสูงมาก และความเป็นไปได้ของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงถึงสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เกิดสมรรถนะตาม องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญในทุกๆ องค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง
2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาด้านตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบต่างๆ และมีการการ ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถนำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ในแต่ละองค์ประกอบ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามนโยบายประเทศไทย 4.0

References

- Booncherdchoo, N. (2009). **A model for improving the competency of school administrators in accordance with professional standards' education**. Ph.D. Thesis, Doctor of Education Education Administration, Chulalongkorn University.
- Committee on Education and Sports. (2016). **Directions of Thai education**. Bangkok : The National Legislative Assembly.
- Kawsuk, L. (2013). **Model of competency development of school administrators in Saraburi**. Doctor of Education Educational Administration Chulalongkorn University.
- Koasa-ad, K. (2016). **Competency of school administrators to affect the performance of professional standards under the Office of Primary Education Area Nakhon Pathom, Area 1**. Thesis in Master of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Mesinsee, S. (2016). **Thailand model 4.0**. Bangkok : Rangsit University.

- Ministry of Commerce. (2016). **Thailand 4.0 : Economic model of the Thai government**. Bangkok : Ministry of Commerce.
- National Educational Reform Council. (2015). **How to reform Thai education to catch up with the 21st century world**. Bangkok : Sweet pepper Graphic.
- Panich, W. (2014). **Raising the quality of Thai teachers in the 21st century**. Bangkok : Social Promotion Office Of learning and youth quality development.
- Paopan, C. (2016). **Basic concepts and theories of executive leadership for Educational institutions in the 21st century**. Khon Kaen : Khon Kaen University.
- Tengtakool, T. (2009). **Competencies of school administrators**. Bangkok : Banmuang.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). **Competency at work : Model for superior performance**. New York : Wiley.