

ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS COMPETENCY DEVELOPMENT PROGRAM

ชื่อนักวิจัย

นายอนันต์ พันนึก

ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

2553

ประเภทของงานวิจัย

เทคโนโลยีการศึกษา

คำสำคัญ

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะ , ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน , ประเมินประสิทธิภาพ

ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์การทุกแห่งต้องเผชิญทั้งความเสี่ยงภัยที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่ตึงมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม อีกทั้งองค์การแบบยุคคลาสสิก (classical organization) ในศตวรรษที่ 20 ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (structure) ระบบ (systems) การปฏิบัติ (practices) และวัฒนธรรม (culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547) การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นต้น

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการอยู่รอดและยั่งยืน จำเป็นต้องประยุกต์เอาแนวคิดในเรื่องของสมรรถนะหลัก (core competency) มาใช้ที่เรียกว่าสมรรถนะขีดความสามารถ หรือความเข้มแข็งขององค์การก็ดี ล้วนแล้วแต่ต้องผ่านกระบวนการสะสมความรู้ ทำการวิจัย ค้นคว้ามาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานทั้งสิ้นโดยอันที่จริงแล้ว การเรียนรู้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของความเป็น

มนุษย์ เพราะโลกในปัจจุบันเป็นโลกที่ต้องอาศัยฐานความรู้อย่างมากก็ยิ่งทำให้มนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้คนส่วนใหญ่มักกล่าวถึงและเข้าใจความรู้ในความหมายที่แคบ ความรู้ไม่ใช่ข้อมูลหรือสารสนเทศ ถึงแม้ว่าความรู้จะมีความหมายเกี่ยวข้องกับสองคำที่กล่าวมาแล้วก็ตามแต่ความรู้มีความหมายกว้างกว่าและยิ่งใหญ่กว่าข้อมูลหรือสารสนเทศ ความรู้คือ กรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน ในแง่ขององค์การความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ รวมไปถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน กระบวนการ การปฏิบัติงานและบรรทัดฐานขององค์การนั่นเอง (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2549) นอกจากนี้ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยที่การบริหารงานในองค์การต่างๆ ที่ต้องมีความมุ่งเน้นความรู้ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจะนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความพร้อมรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ การที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ องค์การจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับ อารังศักดิ์ คงศาสด์ (2550) ที่อธิบายว่าในปัจจุบันกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยปกติแล้วจะดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา การกำหนดหลักสูตร การจัดทำแผน และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวจะประสบปัญหาตั้งแต่เริ่มต้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (training needs) เพราะส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา (training wants) ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร จึงมักพบเสมอว่าบ่อยครั้งที่บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่บุคลากรมีความรู้อยู่แล้ว หรือเป็นหลักสูตรที่เคยอบรมและพัฒนามาแล้ว ดังนั้นแนวคิดในกระบวนการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ จึงแตกต่างจากเดิม คือ มีการนำเอาสมรรถนะเข้ามาในกระบวนการพัฒนาทุกกระบวนการเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตอบสนองความต้องการขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตขององค์การอีกด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 ระบุไว้ว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในกรณีที่เห็นสมควรและเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการ ตามวรรคหนึ่งก็ได้ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดปรัชญาในการพัฒนา กำลังคนภาครัฐของไทยไว้ 8 ประการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มพูนทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency based development) เป็นต้น และเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2552 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เสนอให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เป้าหมาย คือ ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน เป้าหมาย คือ ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย เป้าหมาย คือ ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีพลักกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย คือ ข้าราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทาง

ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร หากพิจารณายุทธศาสตร์ดังกล่าวแล้วจะเห็นว่า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะโดยกำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency based development) และการพัฒนายึดความสามารถ (capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ชัดเจนในมาตรา 80 (3) โดยระบุว่า “จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549) ซึ่งทิศทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (competency) ซึ่งขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารและครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้น การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง จากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย พบว่า อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครูผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษา พัฒนาระบบความคิดและระบบการบริหาร ซึ่งหมายรวมถึง การนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารจัดการให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา ตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ (เกษม วัฒนชัย, 2546) โดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอยู่ในการเป็นผู้นำหรือเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยความรู้ และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด และส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านการบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเอาตัวรอดในสังคมที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธารัง ชูทัพและคณะ, 2545) สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารการศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียน ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาซึ่งเปรียบเหมือนผู้จัดการทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และความคาดหวังของสังคมอย่างมีคุณภาพ

จากเหตุผลข้างต้น ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตามแนวที่ยึดสมรรถนะเป็นหลัก (competency – based training) ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มี ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (competency) ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งสุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาเชื่อว่า การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (competitive advantage) ขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาจะทำให้บุคลากรมีความสามารถสูงขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรในปัจจุบันจึงเข้าใจดีว่าการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เพราะการดำเนินการดังกล่าวช่วยให้เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบรรลุผล

ด้วยเหตุผล ที่ว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานอีกทั้งเป็นการเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญยิ่งทั้งนี้เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในลักษณะออกแบบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักและการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์และบูรณาการแนวคิดหลักในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการที่ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ดังนี้ 1) ลักษณะการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ เป็นกระบวนการที่มีจุดหมาย ต่อเนื่อง เป็นเชิงระบบ 2) ค่านิยมใหม่และกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ 3) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบผสมผสานและบูรณาการ 11 รูปแบบ 4) การประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม 5 ประเภท คือ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินความรู้ การประเมินทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินการนำความรู้และทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติ และการ

ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที 5) การออกแบบโปรแกรมโดยตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) และ 6) ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมโปรแกรมตามสภาพที่เป็นจริง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 ท่าน รวม 6 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นและสรุปเป็นความเรียง ผลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) เพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะในรายละเอียด

จากผลการศึกษาในขั้นตอนการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนที่ 1 และมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้ว จะทำให้ได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและสภาพความเป็นจริงในบริบทของสังคมไทย ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงประกอบด้วย 1) การออกแบบและการจัดทำรายละเอียดโปรแกรมด้วยตารางเหตุผลสัมพันธ์ (log frame) และ 2) เอกสารประกอบโปรแกรม ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้ จะทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ เพื่อนำไปตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบรายละเอียดของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยผ่านคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคณะวิทยานิพนธ์ ในการดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรมในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการดำเนินการทดสอบภาคสนามเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม ตามทัศนะของ Borg (1982 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2551) และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำโปรแกรมที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม

ผลจากการดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมในขั้นตอนที่ 3 ทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปทดลองในภาคสนามต่อไป ซึ่งในขั้นตอนการทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้จะต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพตามแนวคิดของ Guskey (2000) เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปทดลองในภาคสนามกับผู้บริหารสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา 1 ภาคเรียน (ภาคเรียนที่ 1/2553) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งทดลอง (quasi-experimental) แบบสองกลุ่มมีกลุ่มควบคุมวัดก่อนและหลังการทดลอง (pretest-posttest control and experimental groups design)

ผลการวิจัย

1. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคสนาม และ ส่วนที่ 4 แนวทาง เงื่อนไข ตัวชี้ความสำเร็จการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปใช้

2. ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม พบว่า 1) ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อ 2 โครงการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลประเมินความรู้สมรรถนะผู้บริหารของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีความรู้สมรรถนะผู้บริหารหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม มีทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารหลังการพัฒนาโดยรวมและด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการประเมินการนำความรู้ ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม มีการนำความรู้ ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กลุ่มทดลองเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา มีประสิทธิภาพผลงานโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มควบคุมเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม มีประสิทธิภาพผลงานโดยรวมและด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม มีประสิทธิภาพผลงานหลังการพัฒนาโดยรวมและด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

1. การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น
3. การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งอื่น

4. การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน
7. การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะช่วยพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้ที่มีสมรรถนะสูงอาจจะได้รับแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งที่สำคัญและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
3. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด
4. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นแนวทางในการออกแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในตำแหน่งอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ