

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
A model for development of educational institution administrator's competency
under the vocational education, Saraburi province

ลือชัย แก้วสุข

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) study the situation of the development of educational institution administrator's competency under the vocational education, Saraburi province (2) constructed a model of the development of educational institution administrator's competency under the vocational education, Saraburi province. by studying the samples of 205 persons, questionnaires and In - depth Interview. The research results 1. The situation of the development of educational institution administrator's competency overall at the high level. 2. The model for development of educational institution administrator's competency of three elements (1) Introduction; Principles; Objectives (2) Guidelines on development of educational institution administrator's competency (3) Efficient and effective assessment of the performance of teachers and education personnel.

Keywords: Competencies Development / Educational Institution Administrator

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี และ (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ (2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ทิศทางของการปฏิรูปการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู จะเห็นได้ว่า “ครู” เป็นบุคคลที่ได้รับความสำคัญว่าเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ครูผู้ทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน และครูมีภาระอื่นๆ อีกมากมายที่จะต้องช่วยกันทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ครูจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา โดยมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา โดยมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ถือได้ว่าเป็น กฎหมายที่บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงไปสู่เขตพื้นที่

การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 27, 237, 345)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545: 17) ได้วิจัยพบว่าบุคลากรทุกระดับยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 65 สภาพการจัดสวัสดิการและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรพบว่าหน่วยงานทุกระดับยังไม่สามารถบริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ตามเป้าหมาย จากนโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นนโยบายการศึกษาลำดับต้นเนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา รวมถึงการให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและมีสุข ปัจจุบันไทยมีครูทั่วประเทศจำนวน 677,955 คน เป็นครูในภาครัฐ จำนวน 538,563 คน และครูภาคเอกชน จำนวน 139,392 คน โดยมีอัตราส่วนของครู: นักเรียน ในภาพรวมปี 2556 เท่ากับ 1: 19 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้ 1: 25 แม้ว่าจำนวนครูในภาพรวมดูเหมือนไม่ขาดแคลน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่า จำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง โรงเรียนในชนบทห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่มาก อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ปัญหาการขาดแคลนครูที่รอการแก้ไข เรายังพบปัญหาในเรื่องการ

ผลิต การพัฒนา การใช้และการธำรงรักษาครูที่สั่งสมมายาวนาน แม้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือหาแนวทางแก้ไขมาโดยตลอด ทั้งในส่วนของคุณภาพและมาตรฐานในการผลิตครู หลักสูตรการผลิตและพัฒนาครู ความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู ปัญหาเงินเดือนและค่าตอบแทนครู วิทยฐานะ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมไปใช้ และหน่วยงานที่สนใจสามารถนำไปพัฒนาประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้อง

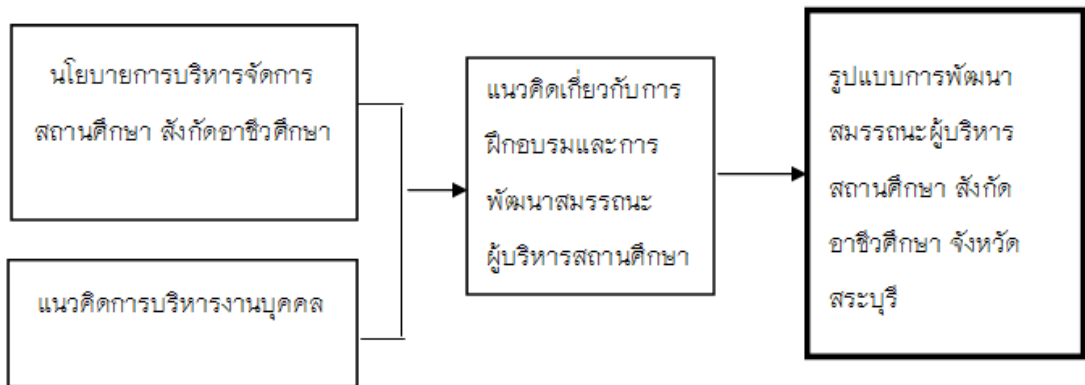
บริหารอย่างมืออาชีพนำศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในหน่วยงานผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด เพราะบุคลากรในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีลักษณะสำคัญ คือ ประการหนึ่งต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อการสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วก้อยและสุภัทรา พันธุ์พัฒนกุล. 2545: 21)

สรุปว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร สามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรงในวงการบริหาร ถือว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ การเงิน แม้จะบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารองค์การให้

ประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันและอนาคตกระทำได้ยากมากขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนอย่างมาก การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (เสนห์ จุ้ยโต. 2545: 68) สมรรถนะ (Competency) ได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ทักษะ หรือความสามารถส่วนตัวอื่นๆ ที่

สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพของบุคลากร สมรรถนะ เข้ามามีบทบาทสำคัญ เมื่อองค์กรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งมีที่มาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของทุกๆ คนในองค์กร(นิธินาถ (สินธุเดช) เตลาน. (2545: 89)

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 4 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 430 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2557)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie;& Morgan. 1970: 607-610) จากประชากรครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี รวม

จำนวน 430 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้ 1) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้วิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ 2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน 3) ทำการสุ่มแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967) มี 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล อายุ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์มี 5 ข้อ ตามแนวข้อคำถามที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ การวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการศึกษาภาคสนาม(Field Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลากหลายวิธีทั้งการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการอภิปรายกลุ่มร่วมด้วยสำหรับรายละเอียดมีดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารแนวการดำเนินงานรายงานการประชุมและรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) ได้ใช้หลากหลายวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสำรวจข้อมูลจากครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสถาบันการศึกษา จังหวัดสระบุรี รวม จำนวน 205 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 12 โรงเรียน รวม 12 คน

2. ตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสามเส้า(triangulation)

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการนำเสนอประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประเมินร่างรูปแบบในการวิจัยประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่วิจัยรวม 15 คน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษา พบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไป นาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบ รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูอาชีวศึกษาได้ให้ความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษานั้น ควรเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษา ที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา การกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา

สมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร มีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีคณะกรรมการจากทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ตอนที่ 2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ได้แก่ คำชี้แจง และบทนำ ประกอบรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คำชี้แจง แสดงถึงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ 1. บทนำ ประกอบด้วย 1.1 หลักการของรูปแบบฯ 1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ 1.3 ความสำคัญของรูปแบบฯเพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษา และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย 1.4 ขอบข่ายของรูปแบบฯ ครอบคลุมการจัดการอาชีวศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการด้านหลักสูตร/โปรแกรม ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านนันทนาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านงบประมาณ 1.5. แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครูอาชีวศึกษา และผู้เกี่ยวข้องมีความตระหนัก ความเข้าใจที่ตรงกัน และง่ายต่อการนำไปใช้ ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติ

เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครู อาชีวศึกษา ประเภทต่างๆในสังกัดสำ นักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดทำขึ้นอย่างเป็น ระบบ เป็นขั้นเป็นตอน ตามกระบวนการดังต่อไปนี้ (1) การบริหารพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกัน ภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการ ตัวชี้วัดที่ (10)(2) การจัดทำ แผนการบริหารการ พัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา (3) การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ส่วนที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี มีประเด็นเพื่ออภิปรายผล คือ สภาพ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก อาจเนื่องมาจาก มีกระบวนการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา การกำหนดแผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่าง เข้มข้น มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นลายลักษณ์

อักษร มีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบ สารสนเทศ สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาที่เน้นการอยู่ ในปัจจุบัน จะประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้าน หลักสูตร/โปรแกรม ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้าน นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านงบประมาณ ซึ่งมีความสำคัญต่อการ บริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ส่วนที่ 1 แสดงค่า ชี้แจงและบทนำ ส่วนที่ 2 แสดงรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาของ ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณค์ (2543) ; ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) และศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ (2550); Chang, YehChen, Haicao (2009) ได้ให้แนวคิดที่ คล้ายกัน เช่นการกำ หนดกระบวนการบริหารที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในทุกกระบวนการ มีรูปแบบบริหารฯ ที่ เป็นมาตรฐาน มีระบบที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการทำงาน สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณค์. (2543). *คู่มือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พล เรือน
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน*. กรุงเทพมหานคร:ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิธินาถ (สินธุเดชะ) เตลาน. (2544). “Competency”. *วารสารเอ็น (เมษายน – พฤษภาคม)*. 10 (52): พี ซี โฟกัส, 8–9.
- ปัญญา แก้วกัญ และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา: ประมวลสาระ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ. (2550). *รูปแบบของระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545.). “องค์การสมัยใหม่: ตัวแบบห้าเอส.” *วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช*, มกราคม-เมษายน 15 (1): 48–55.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557, จาก www.vec.go.th/
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2545). *แนวคิดในการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). การพัฒนาครูจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน., *ออนไลน์* <http://www.sasithara.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539510360&Ntype=3> (.สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2557)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30 (3), 607–610.
- Likert Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”, *Reading in Attitude Theory and Measurement..* Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son. P.90–95