

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

A MODEL FOR DEVELOPING COMPETENCY OF DEPUTY DIRECTORS IN THE NEW NORMAL ERA UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN THE NORTHEAST

รินนา ราชนารี*, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, ไชยา ภาวะบุตร

Rinna Ratcharee*, Sikan Pienthunyakorn, Chaiya Pawabutra

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand

*Corresponding author E-mail: rinna.ratcharee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา สร้างและพัฒนารูปแบบ และศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างในการทดลองเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน การวิจัยมี 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียน และใช้การวิจัยเชิงสำรวจในการศึกษาความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะ มี 3 องค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี 1.2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ การบริหารเชิงรุก การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสาร และจูงใจ และ 1.3) สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การฉลาดรอบรู้และรู้เท่าทัน ความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจที่รวดเร็ว การมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้ประสานงานที่ดี ความสามารถด้านดิจิทัล การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น (PNIModified) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 2.1) สมรรถนะส่วนบุคคล 2.2) สมรรถนะหลัก และ 2.3) สมรรถนะประจำสายงาน และ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3.1) หลักการของรูปแบบ 3.2) วัตถุประสงค์ 3.3) เนื้อหาของรูปแบบ 3.4) กระบวนการพัฒนา และ 3.5) แนวทางการประเมิน โดยองค์ประกอบรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นโดยมีความก้าวหน้าโดยรวมเฉลี่ย ร้อยละ 83.33

คำสำคัญ: สมรรถนะ, รองผู้อำนวยการ, ยุคปกติใหม่

Abstract

The purpose of this research was to study the components, necessary needs, and the creation, development, and effectiveness of a model for developing the competency of deputy

directors in the new normal era under the Office of Primary Educational Service Area in the Northeast that using the research and development for this method. The sample group in the experiment were thirty the deputy directors of the school Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in three phases: Phase 1: Studied the competency components by researching model schools, interviewing deputy directors, and performing a survey to analyze development needs. Phase 2: Created and developed the model and examined its appropriateness. Phase 3: Try out of the Model. The results were 1) The component's competency of the Deputy Director of the Primary School in the new normal era. There are three main components and 14 sub-components which were 1.1) Core competencies combined of teamwork, achievement orientation, and good service; 1.2) Functional competencies combined of vision, systems thinking, proactive management, personnel development, communication, and motivation; and 1.3) Personal competencies combined of knowledge and awareness, adaptability, quick decision-making, interpersonal skills, coordination, digital literacy, and ethical behavior. 2) The Need to develop the Competency of the Deputy Director of the Primary School in the new normal era that is arranged from the highest to the lowest (PNIModified): 2.1) Personal competencies, 2.2) Core competencies, and 2.3) Functional competencies, 3) Creation and Competency Model Development of Deputy Director of the Primary School in the new normal era will find Model components consisted of 3.1) Principles; 3.2) Objectives; 3.3) Model content; 3.4) Development processes; and 3.5) Evaluation guidelines. The overall and individual elements of the model are considered the highest, and 4) The study effectiveness Competency Model Development of Deputy Director of the Primary School in the new normal era finds that competency is continuous development with an average overall progress rate of 83.33%

Keywords: Competency, Deputy Directors, New Normal Era

บทนำ

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาถือว่าเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต และความรู้ความสามารถของผู้เรียนให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาท และหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดี โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และครองชีวิตอย่างสงบสุข โดยมุ่งให้ผู้เรียนรักการแสวงหาความรู้ พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การที่จะทำให้สิ่งดังกล่าวประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการบริหารงานโดยทั่วไป ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนจะมีตำแหน่งที่เรียกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งโดยปกติจะมีโรงเรียนละ 1 คน และถ้าโรงเรียนใดมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป จะมีการแต่งตั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563) รองผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของรองผู้อำนวยการนั้นจะเป็นผู้ช่วยในด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การปฏิบัติ การสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติการสอน

ไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทั้งนี้ การปฏิบัติการสอนเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

เมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลกระทบทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ต้องหยุดการเรียนการสอนในโรงเรียนและมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นการสอนทางไกล เรียนที่บ้าน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับตัวเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพทัดเทียมกับการสอนในโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้ระบบการศึกษาทางไกลต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ระบบ DLTV การเรียนการสอนผ่านทีวี ใช้ระบบออนไลน์ ผ่าน Internet เปลี่ยนการเรียนการสอนแบบการผสมตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน โดยมีการเตรียมการ และทดลอง เพื่อให้เกิดการปรับตัวก่อนเปิดภาคเรียน การบริหารงานดังกล่าวถือว่าการบริหารงานตามวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) น่าจะปรับเปลี่ยนอยู่ต่อไป (ยง ภู่วรรณ, 2565)

เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนในยุคหลังโควิด หน่วยงานที่รับผิดชอบจึงจำเป็นต้องหารูปแบบในการพัฒนารองผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในการมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และจากการพูดคุยกับผู้อำนวยการโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของรองผู้อำนวยการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในโรงเรียน จากการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน และได้ข้อมูลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการให้สามารถเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ และได้รับการยอมรับเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนจาก บิดา มารดา ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ยังได้ออกความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ เป็นประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นรูปแบบทางเลือกในการพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับใด
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 3 คน และขั้นตอนที่ 4 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 393 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หลังจากวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงสำรวจเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบอีกครั้ง

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 5 สร้างแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนนี้เป็นการกรอกร่างรูปแบบโดยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 และผลจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบผู้วิจัยนำมาใช้เป็นการกรอในการสร้างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการดำเนินการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน และขั้นตอนที่ 6 พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับโรงเรียน ที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน

ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 7 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นรองผู้อำนวยการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ ยังไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด และยินดีเข้าร่วมการพัฒนา และขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ โดยการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมเผยแพร่ผลงาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี 2) สมรรถนะประจำสายงาน องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ การบริหารเชิงรุก การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและจูงใจ และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

การฉลาดรอบรู้และรู้เท่าทัน ความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจที่รวดเร็ว การมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้ประสานงานที่ดี ความสามารถด้านดิจิทัล การมีคุณธรรม จริยธรรม เห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการ ดังนี้

“สำหรับสมรรถนะที่คาดหวังที่อยากให้นักศึกษามี คือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ยิ่งถ้าเราเก่งเรื่องเทคโนโลยีด้านการจัดการเรียนการสอนก็จะยิ่งทำให้เข้าใจและสามารถนำพาคุณครูใช้เทคโนโลยีได้ ถือเป็นข้อได้เปรียบของโรงเรียนเราเลยก็ว่าได้ และสมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาตนเอง” (ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์ศุภราชบุรีบำรุง), 2566)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ จากการวิจัยเชิงสำรวจ สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมรรถนะ	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	สภาพที่เป็นจริง (D)	ความต้องการจำเป็น (PNI)	จัดอันดับ
สมรรถนะหลัก	4.80	4.44	0.081	2
สมรรถนะประจำสายงาน	4.76	4.41	0.079	3
สมรรถนะส่วนบุคคล	4.77	4.41	0.082	1

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงสุด คือ สมรรถนะส่วนบุคคล รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และต่ำสุด คือ สมรรถนะประจำสายงาน

3. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน และจากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวม ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ที่พัฒนาขึ้น จากการทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ระหว่างรองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนในระยะเวลา การปฏิบัติในสถานที่ยังมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีความก้าวหน้าโดยรวมเฉลี่ย ร้อยละ 83.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคล มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 85.42 รองลงมา คือ สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีความก้าวหน้า ร้อยละ 83.27 และสมรรถนะหลัก มีความก้าวหน้าน้อยที่สุด มีความก้าวหน้าร้อยละ 79.28

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบด้านการบริหารจัดการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก มี 14 องค์ประกอบย่อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะ คือ ความสามารถสำคัญของบุคคลที่ต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายและทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนตลอดจนครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริวิติ ชูเชิต ได้สรุปสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะตามหน้าที่ (สมรรถนะประจำสายงาน) คือ ความสามารถของบุคลากรใน การปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่งงานของตนเอง 2) สมรรถนะหลัก คือ ความสามารถของบุคลากรที่สำคัญที่ควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และ 3) สมรรถนะบุคคลหรือเรียกอีกอย่างว่าสมรรถนะทั่วไป คือ ความสามารถของบุคลากรที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดที่มีความชำนาญ โดยสมรรถนะด้านนี้ไม่สามารถเรียนแบบกันได้ (สิริวิติ ชูเชิต, 2565)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในภาพรวม สมรรถนะส่วนบุคคลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด (PNI = 0.082) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นความสามารถในการพึ่งพาเทคโนโลยีในการทำงาน ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเจริญเติบโต และเข้ามามีบทบาทในการทำงานและวิถีชีวิตของผู้บริหารทุกคน โดยเฉพาะรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ต้องมีสามารถค้นหาข้อมูลและใช้งานการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน แต่ในสภาพที่เป็นจริงรองผู้อำนวยการโรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ดีเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาเรื่องดังกล่าว

2.2 สมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับที่ 2 (PNI = 0.081) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือความมุ่งมั่นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานตนเองและโรงเรียน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพงานที่ครบถ้วน สมบูรณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความเป็นจริงแล้วในขณะที่ปฏิบัติงานจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมด้านบุคลากร ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่นทำให้มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนา ส่วนองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับต่ำที่สุด เพราะในสภาวะการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรืออัตราจ้าง ก็จะเป็นบุคลากรที่ยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้องค์ประกอบด้านนี้มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับต่ำที่สุด

2.3 สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับต่ำที่สุด (PNI = 0.079) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางหรือนโยบายการพัฒนาองค์กรต้องเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป โดยเฉพาะความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานการบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับยุคปกติใหม่ ทำให้อาจจะต้องปรับวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในภาพรวม สมรรถนะส่วนบุคคลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด จึงสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ได้กล่าวถึง สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Attributes) ว่าเป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550) และศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ว่าเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2557) และนัจภัก บูชาพิมพ์ ได้กล่าวถึง สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ว่าเป็นความสามารถพิเศษของบุคคล ถือเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรม ผลการทำงาน ซึ่งมีผลต่อทัศนคติการทำงาน และความสำเร็จในงานนั้น ๆ (นัจภัก บูชาพิมพ์, 2560) และสิริวดี ชูเชิด ก็ได้กล่าวถึง สมรรถนะบุคคล คือความสามารถของบุคลากรที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดที่มีความชำนาญ โดยสมรรถนะด้านนี้ไม่สามารถเรียนแบบกันได้ จึงอาจจะเป็นส่วนที่ทำให้รองผู้อำนวยการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2565)

3. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์เอกสาร และผลจากการวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนที่ 4 และผลจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการสัมภาษณ์ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) แนวทางการประเมิน และจากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวม ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 หลักการของรูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ และเป็นรูปแบบที่พัฒนาความเข้าใจและความสามารถด้านต่าง ๆ ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน โดยใช้หลักบูรณาการ และการบริหารกลุ่มงานในสถานศึกษา ตามความเป็นจริงตลอดจนใช้กระบวนการ และวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลาย

3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มุ่งเน้นไปในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในยุคปกติใหม่ ตลอดจนการสร้างตระหนักรู้ และเจตคติที่ตีรวมถึงการพัฒนาการใช้สมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบไปด้วย คู่มือการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ และเอกสารประกอบการพัฒนา 3 เล่ม ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 1 สมรรถนะหลัก เอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน และเอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 3 สมรรถนะส่วนบุคคล

3.4 กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนา 3 ระยะตามทฤษฎี learning System (70:20:10) ระยะที่ 1 การอบรมให้ความรู้ ใช้เวลา 4 วัน โดยศึกษาและทำใบงานตามคู่มือ จำนวน 2 วัน (14 ชั่วโมง) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน การฝึกปฏิบัติจริงใช้เวลา 9 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน รวม 45 วัน และการนิเทศติดตามทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในขณะที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาจริง และสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา

3.5 การวัดและประเมินผล ในขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการประเมินตนเองก่อนและหลังเข้ารับการอบรม ในขั้นการฝึกปฏิบัติจริง มีการประเมินผล 5 ครั้ง ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ

จากผลการสร้างและพัฒนารูปแบบโดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องมีหลักการของรูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าจะต้องการที่จะพัฒนาอะไรกับใคร ประกอบไปด้วยเนื้อหาอะไรบ้าง มีวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาอย่างไร และจะมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าเมื่อพัฒนาไปแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ (ทีศนา แคมมณี และคณะ, 2547)

4. ศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษายุคปกติใหม่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ระหว่างรองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียน ในระยะการปฏิบัติในสถานที่จริง หลังการพัฒนาครั้งสุดท้าย (ครั้งที่ 5) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถือว่ามีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีความก้าวหน้าโดยรวมเฉลี่ย ร้อยละ 83.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า

4.1 สมรรถนะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 85.42 ในส่วนขององค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตัดสินใจที่รวดเร็ว เฉียบคมโดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 86.90 ส่วนองค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถด้านดิจิทัล โดยอยู่ในระดับมากที่สุด การที่การตัดสินใจที่รวดเร็ว เฉียบคม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนในช่วงเวลาเดือนตุลาคม 2566 ส่วนใหญ่พึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากสถาบันอุดมศึกษา และเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีความมั่นใจในตนเอง จึงมีความคิดและกล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ความสามารถด้านดิจิทัล ถึงแม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม รองผู้อำนวยการโรงเรียนก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการพึ่งพาเทคโนโลยีในการทำงานยุคใหม่รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ ทำให้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งกล่าวถึง การสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จัดทำโครงการพัฒนาและประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL LITERACY) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

4.2 สมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับรองลงมาและอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความก้าวหน้า ร้อยละ 83.27 และในส่วนขององค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 90.99 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารเชิงรุก โดยอยู่ในระดับมาก การที่การสื่อสารและการจูงใจ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด เกิดจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งอยู่ในวัยหนุ่มสาวเป็นบุคคลที่ชอบติดต่อและประสานสัมพันธ์ทั้งกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งถือว่าการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในขณะเดียวกันการบริหารเชิงรุก โดยอยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารเชิงรุกเป็นการจัดระบบงานในภาพรวมของหน่วยงาน ซึ่งต้องประมวลจากแนวคิดหรือทัศนคติของบุคคลหลายฝ่าย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามความต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้ การดำเนินการเชิงรุกยังหมายถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังกล่าว จึงใช้ ประโยชน์ในการป้องกันปัญหา หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาแล้วแต่กรณีได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) และ Knezevich, S. J. ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้

ว่าต้องมีบทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา (Knezevich, S. J., 1984)

4.3 สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย และอยู่ในระดับมาก มีความก้าวหน้าน้อยที่สุด มีความก้าวหน้าร้อยละ 79.28 และในส่วนขององค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริการที่ดี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 89.69 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีม โดยอยู่ในระดับมาก การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด และมีพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด เกิดจากที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้บุคคลดังกล่าวเกิดความพึงพอใจและชื่นชมในการดำเนินการ ส่วนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย เนื่องจากการที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน โดยเฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่อาจจะยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

จากผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งกล่าวถึง การสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จัดทำโครงการพัฒนาและประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL LITERACY) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) และแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้ การดำเนินการเชิงรุกยังหมายถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังกล่าว จึงใช้ ประโยชน์ในการป้องกันปัญหา หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาแล้วแต่กรณีได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) และ Knezevich, S. J. ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ต้องมีบทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา (Knezevich, S. J., 1984) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นความตั้งใจอย่างแท้จริง ที่จะร่วมมือทำงานกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม และทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม อาจเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม การสนับสนุนกลุ่ม การแก้ไขข้อขัดแย้ง การจัดการสาขา การจูงใจผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) และยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย 2) ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงสุด คือ สมรรถนะส่วนบุคคล รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และต่ำสุด คือ สมรรถนะประจำสายงาน 3) องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และแนวทางการประเมิน และจากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ และ 4) ผลการประเมินสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียนยุคปกติใหม่ ระหว่างรองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนในระยะเวลาการปฏิบัติในสถานที่จริง มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยที่พบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่ได้ขึ้นไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป และ 2) ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนี้ไปใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเป็นการสร้างแนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ให้เกิดการพัฒนา

สถานศึกษาต่อไป ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดอื่น ๆ และ 2) ควรทำการวิจัยพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการโรงเรียน โดยสร้างรูปแบบการพัฒนา ครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ (KPA) ประกอบด้วย การประเมินด้าน ความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะและการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ (Attitude) ของรองผู้อำนวยการ

เอกสารอ้างอิง

- ทิตนา แคมมณี และคณะ. (2547). กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนาและปัญหาข้อใจ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- นงภัท บูชาพิมพ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ (พิมพ์คุรุราษฎร์บำรุง). (8 พ.ย. 2566). สมรรถนะที่คาดหวัง. (รึนนาราชวารี, ผู้สัมภาษณ์)
- ยง ภู่วรรณ. (2565). โควิด 19 และระบาดวิทยา. เรียกใช้เมื่อ 24 ตุลาคม 2566 จาก <https://learningdc.ku.ac.th/course/?c=1&l=3>
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12), 165-184.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). กฎหมายและหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2563). เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2567 จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3238-23-3563.html
- _____. (2564). ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2567 จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3474-2021-08-30-11-22-42.html
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2567 จาก https://drive.google.com/file/d/1Fufn84DFJVVWh0BbojtSOVyzfKDR_2k/view?pli=1
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223-238.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-based HRM. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- Knezevich, S. J. (1984). Administration of Public Education. (4th ed.). New York: Harper and Row.