

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

The Development Guidelines for Achievement Motivation Competencies
of School Administrators Under Kalasin Secondary Educational
Service Area Office

ARTICLE INFO

Article history:

Received 5 September 2022

Revised 11 November 2022

Accepted 11 November 2022

Available Online 28 August 2023

โกศล สีสั่ง^{1,*}, ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ²

Gosol Seesang^{1,*}, Chayakan Ruangsuwan²

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the current condition, desirable condition and the principal needs of the achievement motivation competencies of school administrators. and 2) to study the development guidelines for achievement motivation competencies of school administrators. The study was divided into 2 phases. Phase 1: studied the current condition, desirable condition and the principal needs of the achievement motivation competencies of school administrators by stratified random sampling method from the 333 school administrators and teachers as the group of samples. The research tool was a questionnaire, the consensus index was 0.80–1.00, a power of classification the current condition was between 0.41–0.82, the desirable condition was between 0.54–0.93, a confidence the current condition was 0.94, the desirable condition was 0.97. Phase 2: studied the development guidelines for achievement motivation competencies of school administrators from experts with the interview and the assessment form.

The results of this study revealed that, 1) The current condition of achievement motivation competencies' development guidelines in overall and each aspect was at the high level in descending order. The desirable condition of the achievement motivation competencies' development guidelines in overall and each aspect was at the highest level in descending order. The principal needs for the achievement motivation competencies' development guidelines are in terms of the creative intelligence in using innovation. 2) The result of manual evaluation on the development guidelines for achievement motivation competencies, the creative intelligence in using innovation, the continuous determination and development, the quality of work in accuracy and completeness, was at the highest level in a suitability and the possibility.

KEYWORDS: ACHIEVEMENT MOTIVATION COMPETENCIES / DEVELOPMENT GUIDELINES / SCHOOL ADMINISTRATORS

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
M.Ed. Education Management, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Association Professor Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

*Corresponding author; e-Mail address: 648210200107@rmu.ac.th



บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน 0.41-0.82 และสภาพที่พึงประสงค์ 0.54-0.93 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์ 0.97 และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ โดยใช้คู่มือมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ / ผู้บริหารสถานศึกษา / แนวทางการพัฒนา

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน รวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ การกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพอย่างสูง จึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะมีความสำคัญและเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงกว่าเดิม โดยปัจจุบันได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม 9 สมรรถนะย่อย ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ประจำสายงานย่อย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัว

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ซึ่งสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงจะมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง มีการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงกว่าเดิม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ได้ดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยได้กำหนดกลยุทธ์ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์ที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ปัญหา และอุปสรรค ในการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมประเด็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชน และปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2563) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาตามเป้าหมายของการศึกษา และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการหลักสูตรการเรียนรู้อย่างที่ไม่ว่าจะเป็นในสถานการณ์ปกติหรือในสถานการณ์วิกฤติ

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การทำความรู้จักตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การสร้างวินัยในตนเอง การวาดฝัน การคาดการณ์ และการลงมือทำ เป็นต้น และวิธีการพัฒนาด้วยการใช้ต้นแบบหรือโปรแกรมจากหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการพัฒนา ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาก่อนการทำงาน การแนะนำก่อนการเริ่มทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน โดยทั้งต้นแบบและโปรแกรมเหล่านั้นต้องมีลักษณะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถได้เรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวันมากกว่าการจำลองเหตุการณ์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาโดยใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

ดังนั้น สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเร่งศึกษาให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

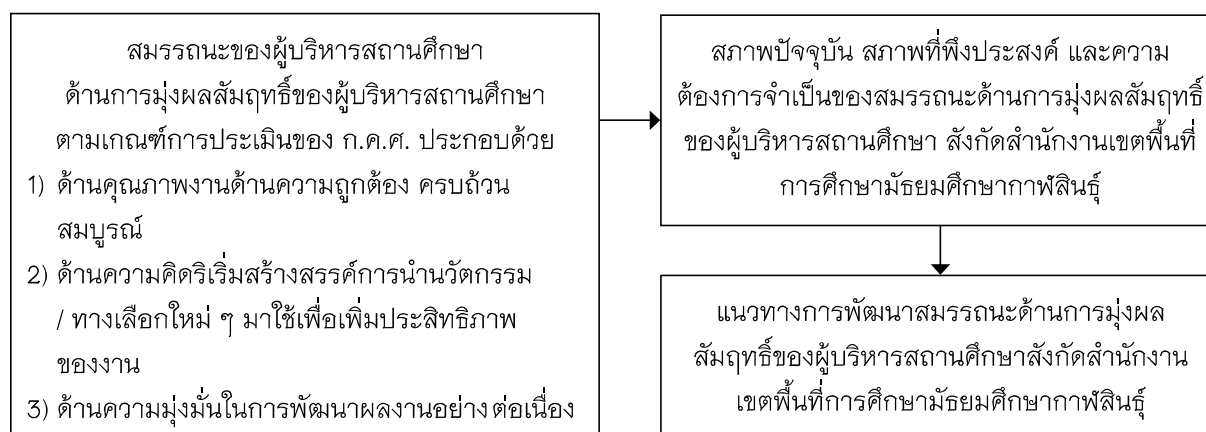
1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน และครู จำนวน 1,847 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ปีการศึกษา 2564 รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,977 คน
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครู จำนวน 311 คน รวมทั้งหมด 333 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1973, อ้างถึงใน อรรถ ชูเกียรติ, 2557) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,977 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (โรงเรียน)	ประชากร (คน)		ตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	25	691	4	116
ขนาดใหญ่	10	34	545	6	92
ขนาดกลาง	30	61	489	10	82
ขนาดเล็ก	10	10	122	2	21
รวม	55	130	1,847	22	311
		1,977		333	

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และข้อสรุปที่ได้จากการรอบแนวคิด โดยแบบสอบถามมีจำนวน 32 ข้อ ดังนี้ ด้านคุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จำนวน 12 ข้อ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 13 ข้อ และแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.41–0.82 สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.54–0.93 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.97

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสร้างโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของในระยะที่ 1 มาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และแบบประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่จะไปเก็บข้อมูล
3. รวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์หาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์
2. ทำการนัด สถานที่ วัน เวลา และรูปแบบการให้สัมภาษณ์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
4. ตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
5. นำผลการบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์
6. ดำเนินการยกร่างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์
7. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมิน
8. เสนอคู่มือและแบบประเมินคู่มือต่อกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมิน โดยใช้แบบประเมินคู่มือ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด



9. นำผลการประเมินคู่มือ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์หาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์เนื้อหา และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปสร้างร่างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

2. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสอบถามได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวม

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{Modified}	เรียง ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	3.63	0.67	มาก	4.73	0.46	มากที่สุด	0.30	3
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	3.51	0.68	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด	0.36	1
3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.66	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด	0.34	2
ค่าเฉลี่ย	3.56	0.10	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด	0.33	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์โดยรวม พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.56, S.D.=0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51–3.63 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณภาพงานด้านความถูกต้อง

ครบถ้วน สมบูรณ์ ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.67) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.66) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.73–4.76 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.45) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.46) และด้านคุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวม $PNI_{Modified}=0.33$ และเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($PNI_{Modified}=0.36$) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}=0.34$) และ ด้านคุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ($PNI_{Modified}=0.30$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่น

2.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน สามารถวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน พบ 6 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควร ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) ติดตามข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ปรับเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง และตัดสินใจปัญหาอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง
- 3) นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 4) พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
- 5) นำเอาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 6) มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง พบ 7 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควร ดำเนินการดังนี้

- 1) เข้าร่วมการประชุม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง และฝึกตนเองให้มีภาวะผู้นำ
- 2) มอบหมายภาระงานที่เหมาะสม และเพื่อชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3) จัดหาทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 4) นำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาใช้ในสถานศึกษา
- 5) ประชุมร่วมกับครูเพื่อวางแผนการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) นิเทศ กำกับ และติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษา และนำผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา
- 7) เผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาผ่านช่องทางที่หลากหลาย



2.1.3 ด้านคุณภาพงานด้าน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ พบ 5 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาตัวชี้วัดตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- 2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 4) รายงานผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลการบริหารจัดการ ผลงานทางวิชาการ หรือนวัตกรรม ที่มีความถูกต้อง และแบบอย่างที่ดี
- 5) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลการบริหารจัดการ ผลงานทางวิชาการ หรือ นวัตกรรม ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.2 คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

2.2.1 ความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผลที่คาดว่าจะได้รับ วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนา เนื้อหา และหลักการและเหตุผล ตามลำดับ

2.2.2 ความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล ผลที่คาดว่าจะได้รับ เนื้อหา หลักการและเหตุผล และวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน พบว่า

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.68) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีทางการศึกษามีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนางานใหม่ ๆ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทักษะและวิธีการที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สามารถแยกแยะประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเป็นขั้นตอน สามารถตัดสินใจปัญหาอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องและไม่ส่งผลในความคิด นำเอาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถปรับเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด รูญเจริญ (2553) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และเป็นผู้รู้ทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

1.2 ผลการศึกษาสภาพสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นๆ พบว่า

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.45) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถตัดสินใจปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม รวดเร็ว และอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ นำเอาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปรับเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป หาทาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา วัชรภักย์ (2552) ที่กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารจัดการในองค์การ เพราะเมื่อระบบได้ถูกจัดวางอย่างดีแล้ว ผลที่ตามมาก็จะดีตามไปด้วย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันว่า แม้จะมีระบบที่ดีเพียงใด แต่หากไม่สามารถตรวจสอบหรือวัดผลได้ก็ไม่สามารถที่จะประสิทธิภาพของการบริหารจัดการนั้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง

1.3 ผลการศึกษาคำความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นๆ ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้

1.3.1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะและวิธีการที่เหมาะสม รวดเร็ว ถูกต้อง ในการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเป็นขั้นตอน นำเอาเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หาทาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถปรับเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป และสามารถตัดสินใจปัญหาอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง และไม่ลังเลในความคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) ที่กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

1.3.2 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา รองลงมา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีภาวะผู้นำและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการจัดหาทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามเพื่องานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาระบบการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความ



สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเป็นขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ชัดเจน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2545) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ทันต่อเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบริการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และมีเทคนิคที่เชื่อถือได้

1.3.3 ด้านคุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีรายงานการพัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม วัดโสง (2547) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร ประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้มีพัฒนาตนเอง จัดให้มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการใช้หลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิสิตรีประภากร (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ พบว่า

ผลการประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล ตามลำดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ มีการจัดทำขึ้นตามหลักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีหลักการและเหตุผลที่สมเหตุสมผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีเนื้อหาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ครอบคลุมกับความต้องการจำเป็น มีการจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอน มีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สามารถดำเนินการตามแนวทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายในแต่ละขั้นตอนได้ ผู้ใช้สามารถนำไปดัดแปลงและยืดหยุ่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554) กล่าวว่า คู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอน และวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วน ๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้งานนำไปใช้ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้ ซึ่งคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสถานักเรียนขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการฝึกอบรมกิจกรรมสถานักเรียนสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้สามารถถ่ายทอด

หลักการของสถานักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมสถานักเรียนไปประจำวันได้อย่างเหมาะสม คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสถานักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างของหลักสูตร และ 4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสถานักเรียน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะอบรมพัฒนา และกิจกรรมต่าง ๆ และส่วนที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดฝึกอบรมสถานักเรียน 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์ ดังนั้น การจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาลสินธุ์ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาลสินธุ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป
2. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วิชาการ, 5(9), 35-43.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). แอล ที เพรส จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). ข้าวฟ่าง.
- ปรีชา วัชรภักย์. (2552). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 20(1), 53-64.
- พรวิลี ศรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(12), 126-136.



- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2554). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการจัดกิจกรรมอบรมสถานักเรียน. สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร. คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรุณ ชูยกระเดื่อง. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยทางการศึกษา (Education Research). [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อาคม วัดโสง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยทักษิณ.