

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

The Competency Development Model for the Managerial Head of Educational
Service Unit in Thailand Community College

อรชขวัญ คุ้มประดิษฐ์¹, วิทยา จันทรศิลา², สำราญ มีแจ้ง³, ประจักษ์ สายแสง⁴

Onkwan Khumpradit, Vithaya Jansila, Samran Mejang, Prachaksha Saisang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะวิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการสมรรถนะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนจำนวน 53 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาไปใช้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 51 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยมีความเหมาะสม และผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะ, วิทยาลัยชุมชน

¹ นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวรรณคดีและคติชนวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Abstract

The objective of the study was to develop the competency for head unit of the educational service under community college in Thailand. The study was conducted by three steps. The first step was surveyed to the need competency for head unit of educational service under community college from document analysis by 53 community colleges administrators. The second step was written to draft a model of competency for head unit of educational service under community college, the draft model was also verified by 18 experts. The third step was evaluated to the suitability and the feasibility of the competency model for head unit of educational service under community college by 51 community colleges administrators. The statistical analysis of data employed arithmetic mean and standard deviation.

The results of the study revealed that there were 3 components of the model were concluded as: 1) the needed competencies for head unit of educational service under community college in Thailand, 2) the procedures of establishing the competencies and 3) the process of developing the competencies. The suitability of the competency model and the feasibility of applying the model for head unit of educational service as viewed by 60 community college administrators were at high levels.

Keywords: Competency/ Community college

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ที่ผลักดันให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของภาระงานและการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบริบทในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ก้าวทันและสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของโลกาภิวัตน์ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังคนในทุกๆ ระดับ ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของทุกองค์กรก็คือ ผู้นำองค์กรที่จะเป็นผู้ริเริ่มนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สมบัติ นพรัตน์และจิตติมา วรรณศรี, 2553, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จนั้น มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การ

เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สนับสนุน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547, หน้า 5) คุณลักษณะดังกล่าวนี้ หน่วยงานทางการศึกษา ต่างก็พยายามมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดหรืออาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่ามีสมรรถนะ (Competency) ในการบริหารงานสูงขึ้น สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการนำสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในปัจเจกบุคคล ให้สามารถผลักดันบุคคลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่องค์กรต้องการ ทำให้เกิดเป็นความสามารถเฉพาะของบุคคล (ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย, 2553, หน้า 1)

การนำหลักการสมรรถนะ (Competency-based Approach) มาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถ

ของบุคคลในภาครัฐของประเทศไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น หลังจากที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในวงราชการ ดังเช่นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ได้กำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของข้าราชการตามแผนปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ โดยเน้นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ศรัทธาและน่าเชื่อถือของประชาชน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะของข้าราชการเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ (กนกร สีดอกไม้, 2549, หน้า 2) สำหรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาก็ได้กำหนดสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการไว้ 4 กลุ่มคือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ที่ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในหมวด 1 มาตรา 9(4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2552, หน้า 1)

วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นสถาบันที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในสายอาชีพและบริการแก่ชุมชนโดยส่วนรวม บริการให้แก่ผู้เรียนหลายกลุ่ม หลายประเภท เน้นการเรียนรู้ในระดับอนุปริญญา ซึ่งวิทยาลัยชุมชน ถูกจัดตั้งขึ้นในปี 2545 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2545 และปัจจุบันมีวิทยาลัยชุมชนกระจายอยู่ ทั่วประเทศจำนวน 20 แห่ง โดยมีหลักการในการจัดการศึกษาดังที่ (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2547, หน้า 1) สรุปได้ดังนี้ เปิดกว้างและเข้าถึงง่าย การรับที่เปิดกว้าง มีหลักสูตรหลากหลายประเภท ตอบสนองต่อชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เน้นคุณภาพและการใช้ประโยชน์จัดการสอนและฝึกอบรมที่มีคุณภาพ เสียค่าใช้จ่ายน้อยราคาถูก สร้างพันธมิตรกับธุรกิจเอกชนองค์กรของรัฐ และองค์กรเอกชน ปรับตัวเองอยู่

เสมอเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ทันกับ ความเปลี่ยนแปลง ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอสำรวจ/จัดทำ ระบบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงความต้องการของชุมชน เทคโนโลยีและตลาดแรงงานตลอดเวลา เพื่อนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ เชื่อมโยงกับพันธมิตรทั้งในและนอกชุมชน ชุมชนเป็นผู้นำ/ร่วมดำเนินการสร้างองค์การที่เข้มแข็ง สรุปได้ว่าวิทยาลัยชุมชนมีแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนคือ ให้วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา และการฝึกอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน และการบริหารจัดการโดยมุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ชุมชนมีส่วนร่วม เมื่อเปิดทำการสอนมาระยะหนึ่งได้มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลเชิงนโยบายในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนมีปัญหาที่เกิดขึ้นดังที่ อุทัย ดุสยเกษม และคณะ (2548, หน้า 5 - 16) สรุป คือ 1) การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในหลายๆ พื้นที่และประชาชนมีความต้องการการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนา 2) หลักสูตรที่มีได้พัฒนาจากความต้องการหรือปัญหาของพื้นที่ 3) รัฐจะต้องรับภาระการจัดสรรงบประมาณให้วิทยาลัยชุมชนมาก 4) โครงสร้างการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน การตัดสินใจต่าง ๆ อำนาจเป็นของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาหรือสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชนสอดคล้องกับผลการดำเนินการบริหารวิทยาลัยชุมชนที่ สำคัญรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์กรมหาชน (สมศ.) (2546, หน้า ๓ - ๕) ที่เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน พบสภาพปัญหาที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วนของวิทยาลัยชุมชน สรุปไว้คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร (2550, หน้า 2) ได้สรุปเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารวิทยาลัยชุมชน คือ เรื่องของหลักสูตรที่สนองตอบความต้องการของชุมชน และต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และนำไปสู่หลักการและปรัชญาของการจัดการศึกษาตามรูปแบบวิทยาลัยชุมชน และมุมมองของ สุเมธ แย้มมนุญ (2551, หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัญหาของการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัย

ชุมชน คือการพัฒนาหลักสูตรต้องยึดหลักการเรียนรู้ตาม ศักยภาพ (Competency based learning) คือ การนำ หลักการวิเคราะห์สมรรถนะของอาชีพลงไปหลักสูตร การฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชนด้วย สอดคล้องกับ สำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2555, หน้า 1-11) ได้สรุปการขับเคลื่อนวิทยาลัยชุมชน การจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน คือขับเคลื่อน นโยบาย 80 : 20 โดยปรับส่วนงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา บริการวิชาการ งานวิจัย และชุมชนเป็น 80 ส่วน 20 เป็นการทำงานเชิงโครงการ พัฒนา (Project based) หรือเชิงพื้นที่ (Area-based) สร้างอัตลักษณ์ ตอบสนองปรัชญาชุมชนและมุ่งเน้นการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยชุมชน เป็นสถาบันการศึกษาที่มีปรัชญาการศึกษา อัตลักษณ์ ของวิทยาลัยล้วนแต่ต้องตอบสนองชุมชนและมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลในชุมชน โดยมี กลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มวัยแรงงาน และกลุ่มนอกรั้วเรียน (ด้อยโอกาส) เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้อยู่กับ พื้นที่ ไม่ต้องหนีออกไปหางานทำในต่างพื้นที่ โดยเฉพาะตัวเมืองใหญ่ ๆ พร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชนที่พวกเขาอาศัย ซึ่งการบริหารจัดการของวิทยาลัย ชุมชนที่ผ่านมายังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการ ศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหา หลากๆ ประการ แต่มีประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งก็คือ “หน่วยจัดการศึกษา” เป็นสถานที่วิทยาลัยชุมชน จัดตั้งให้เป็นหน่วยจัดการศึกษา เครือข่ายของวิทยาลัย ชุมชน เพื่อจัดการศึกษาจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งสายวิชาการและวิชาชีพตามที่ชุมชน ต้องการ เป็นการตอบสนองในการแก้ปัญหาการขาดแคลนสถานที่เรียน ซึ่งยังประสบปัญหาทั้งในด้านการ จัดระบบองค์กร คุณภาพการเรียนการสอน ทรัพยากร ทางการศึกษา และหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษานั้นๆ (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2552) สอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของ สหส หัสนันท์ (2552, หน้า 14) พบว่า การบริหารงานของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาไม่ ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะไม่มีการกำหนด สมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาให้ชัดเจน ขาด สมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ ประสิทธิ์ นาคปทุม สวัสดิ์ (2550, หน้า 4) ที่พบว่า หัวหน้าหน่วยจัด

การศึกษาส่วนมากไม่เป็นที่ยอมรับและไม่ได้ความร่วมมือ จากคณะครูอาจารย์ในแผนกวิชา อันเนื่องมาจากขาด ความคล่องตัวด้านส่วนตัว ด้านการประสานงาน ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ขาดภาวะผู้นำ การ ไม่ปรับเข้ากับสื่อเทคโนโลยีและการไม่พัฒนาด้าน วิชาการ นอกจากนี้จากการศึกษาของทศพล ธิชะพร (2556) เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2550) มิ่งขวัญ คอยชื่น (2548) และปาริชาติ บุญยอด (2554) สรุปได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้างาน โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยจัด การศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน ยังไม่มีรูปแบบมาตรฐานที่ ชัดเจน ไม่มีการสอบคัดเลือก ไม่มีการเลือกตั้งจาก ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้ตัดสินใจเลือกเอง ซึ่งอาจได้หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ที่ขาดสมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักและ วิธีการบริหารงาน ขาดคุณลักษณะและคุณสมบัติของ ผู้บริหารที่ดี และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็น ระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ขาดการ ยอมรับ ขาดความร่วมมือและทำให้ครูอาจารย์ ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน สมควรอย่างยิ่งที่หัวหน้าแผนก ต้องได้รับการพัฒนา จากปัญหาที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในแผนกวิชา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพที่ตกต่ำของผู้เรียน เป็นไปใน ทำนองเดียวกับการศึกษาของ คิงส์เบอรี (Kingsbury, Joseph B., 1957, p.7) ที่กล่าวว่า “การบริหารงาน บุคคล เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะพบว่า คน เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร” จากรายงานวิจัย ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 12) เรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทย ใน 5 ปีข้างหน้าได้คาดการณ์แนวโน้มอนาคตผู้บริหาร อาชีวศึกษาทุกระดับว่า จะเกิดกลุ่ม “ผู้บริหารตกยุค” จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลให้ผู้บริหารที่ไม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนให้ไปสู่การ เป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ ไม่สามารถพัฒนาทักษะการ บริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ขาด ความสามารถเชิงรุก ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ยึดติดกับระบบราชการ ขาดความยืดหยุ่นจะ กลายเป็นผู้ที่ถูกรอบจากการแข่งขัน โดยผู้บริหารกลุ่มนี้ จะถูกขับเคลื่อนโดยแรงกดดันจากผู้บริหารระดับสูงและ กฏระเบียบราชการ จนในที่สุดจะกลายเป็นกลุ่มที่ขาด

ความก้าวหน้าทางอาชีพ และจากการประเมินสภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 19) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารทุกระดับเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา การสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าสถานศึกษามีครูดีมีความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้นักเรียน แต่สภาพนี้อาจจะสะดุดหยุดลงได้ เมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารคนใหม่เข้ามาทำงานในลักษณะที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความอึดอัด ไม่ส่งเสริม ไม่โปร่งใส มีสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยตกอยู่ในสภาพขาดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตร ใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาน้อยและไม่ใช้เวลาในการรับฟังครู ทำให้ครูที่มีความตั้งใจทำงานขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บทบาทผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ ผู้บริหารทุกระดับต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งวิชาการ ขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบ ได้กลับมา มีความกระตือรือร้นทำงานเพื่อนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับยังต้องสามารถสร้างระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพอย่างจริงจัง มิใช่เป็นเพียงการทำรายงานเพื่อประเมินตนเอง โดยไม่ลงไปสู่วัฒนธรรมการทำงานอย่างแท้จริง จึงเห็นได้ว่าหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ขาดซึ่งสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาของหน่วยจัดการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาที่ไม่มีการกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจนและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบทำให้ขาดประสิทธิภาพ ขาดสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้ามีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องจะเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาต่ำลง ซึ่ง

สะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ตกต่ำลงไปด้วยหรืออาจเรียกได้ว่า การศึกษาไม่ได้มาตรฐานหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษามีสมรรถนะต่ำเพียงประเด็นเดียวจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบ ซึ่งเป็นต้นตอของการเกิดปัญหาอย่างรุนแรงถึงขั้นเรียกว่า ปัญหาวิกฤตทางการศึกษา

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ถ้าหากหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษามีสมรรถนะที่เหมาะสมและได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ แล้ว ย่อมสามารถปกครอง ดูแล ครู อาจารย์ในแผนกวิชา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชน

ในประเทศไทย การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

1.1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร งานวิจัย หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

1.1.2 ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา

ชั้นที่ 1.2 การศึกษาความต้องการสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 คน

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน และหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน

1.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ความต้องการสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

2.1.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

ชั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชนไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 22 คน โดยการประยุกต์ใช้แบบสอบถามแบบ Likert Scale มาตรฐานส่วน 5 ระดับ

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้

3.1 แหล่งข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน โดยวิธี Simple Random Sampling Technique รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการจากผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 60 คน และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 4 คน

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบฯ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนถึงความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ จำนวน 60 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหน่วยจัดประกอบ 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านการสื่อสาร และ 4) ด้านการตัดสินใจสั่งการ 2) สมรรถนะประจำงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา 4) ด้านงานอาคารสถานที่ และ 5) ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนวิธีการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมสัมมนา 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การให้คำปรึกษาแนะนำ 4) การสอนงาน 5) การเป็นพี่เลี้ยง 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 7) การศึกษาดูงาน และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 4 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายการจัด

การศึกษาของหน่วยจัดการศึกษา 2) การจูงใจหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการประสานงาน ด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจสั่งการ 2) สมรรถนะประจำงาน (Functional Competency) ได้แก่ ด้านงานธุรการ ด้านงานการจัดการเรียนการสอน ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย การประชุมสัมมนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) และการศึกษาดูงาน (Field Trip)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 4 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ

ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ ได้แก่ 1) นโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยจัดการศึกษา 2) การจูงใจหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา

ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านการสื่อสาร และ 4) ด้านการตัดสินใจ สิ่งการ 2) สมรรถนะประจำงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา 4) ด้านงานอาคารสถานที่ และ 5) ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนวิธีการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมสัมมนา 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การให้คำปรึกษาแนะนำ 4) การสอนงาน 5) การเป็นพี่เลี้ยง 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 7) การศึกษาดูงาน และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 4 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ภายใต้วามร่วมมือในการบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดย

คณะผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับตนเอง หรือการเป็นผู้นำคนเดียว (One - Man Show) มาเป็นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร เพราะจะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge - based Society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงาน หรือมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของเดวิส (Davis 1978 : 5189 A, อ้างอิงใน สุปรณิษ อุดมเพ็ญ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน แห่งมลรัฐฟลอริดา พบว่า มีสมรรถภาพอยู่ 4 ด้านได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่น การพัฒนาโครงการ และการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บุญยอด (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาสภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนและเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน พบว่า วิทยาลัยชุมชนมีสภาพการบริหารจัดการโดยรวมในระดับมาก และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีการปฏิบัติด้านงานจัดตั้งและบริการระบบเครือข่ายมากที่สุด ซึ่งเห็นได้ว่าหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนของวิทยาลัยชุมชนเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของลูซเบตาค (Luzbetak, 2010) ศึกษาเรื่อง การวางแผนสานต่อความสำเร็จของวิทยาลัยชุมชนแห่งอเมริกาปัญหาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ความห่างไกลของสถานศึกษาและความไม่เท่าเทียมกันในการจัดหาเงินทุน รวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรของวิทยาลัย ชุมชนชนบทในการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของเทรทเทล (Trettel, 2011) ได้ศึกษาการประเมินภาวะผู้นำของวิทยาลัยชุมชน ของรัฐเพนซิลวาเนีย ความต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมผู้บริหารระดับกลางต้องการเพื่อใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน และความต้องการประเภทของการฝึกอบรม

เพิ่มเติมที่ผู้บริหารระดับกลางคิดว่าจำเป็นต่อการพัฒนา ระดับภาวะผู้นำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา และ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรมหรือการคิดของบุคคล ที่สามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งบุคคลทุกระดับขององค์กรจะต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี และจะเป็นปัจจัยที่องค์กร ต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือและวิธีการพัฒนาต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตลอดจนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้น จะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะถ้ามีการจัดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่ดีแล้ว ก็จะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์มอน (Marmon, 2002) พบสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง และสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการ

การศึกษา และแอมลิน (Hamlin, 1990, p.5-6) คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แนวคิดของซีเวล (Zwell, 2000, pp. 38-45) ที่ได้จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ เช่นเดียวกับรายงานวิจัยของปริญญาธิ์ พิชญวิจิตร (2554, หน้า 223-228) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัดมหาชน ซึ่ง พบว่า รายการขีดสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นความสำเร็จ (achievement orientation) การจัดการงาน (work management) ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม (cohesiveness & team working) การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) การสื่อสาร (communication) ภาวะผู้นำ (leadership) และความสำนึกรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ (accountability & Creditability) ซึ่งเป็นทำนองเดียวกับผลการศึกษาของกาญจนชนก ภัทธวิษานันท์ และคณะ (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ ตรีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะย่อย มีดังนี้ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ 4) ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ 5) ด้านภาษาและเทคโนโลยี 6) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และ 7) ด้านการสื่อสาร ส่วนสมรรถนะเฉพาะ มีสมรรถนะย่อย 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านเทคนิคเฉพาะสาขาวิชา 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการโรงฝึกงาน 3) สมรรถนะด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) สมรรถนะด้านการให้คำแนะนำปรึกษา 5) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารกิจการนักเรียน นักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารกิจการนักเรียนประกอบด้วย 6 สมรรถนะหลัก ได้แก่ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความคล่องตัวในระดับกระแวง

กระตือรือร้น มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่สร้างปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา เป็นผู้ให้ความสนใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของมิ่งขวัญ คอยชื่น (2548, บทคัดย่อ) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ประกอบด้วย ความเสียสละและอุทิศตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเมตตากรุณา และซื่อสัตย์สุจริต และงานวิจัยของสมนึก ทองเอี่ยม (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550, บทคัดย่อ) รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สมรรถนะ “การดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก จริยธรรม การสื่อสารและจูงใจ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก ภาวะผู้นำ การนิเทศและการติดตามประเมินผล และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจ หลักการบริหาร ใน 3 อันดับแรก คือ หลักการบริหาร คุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำหรือมีความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบ ที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการ และรูปแบบในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยศ พลเลิศ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านการปรับตัว สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์ ส่วนแนวทาง

ในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การอบรม การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน การนิเทศ การปรับปรุงพัฒนางาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกล้าตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนิกันต์ เต่งตระกูล (2551, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพัฒนาทำให้ได้สมรรถนะจำนวน 14 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีจริยธรรม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การบริหารจัดการเรียนรู้ 5) การพัฒนาตนเอง 6) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 7) การมีภาวะผู้นำ 8) การสื่อสารและจูงใจ 9) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 10) การทำงานเป็นทีม 11) การมีวิสัยทัศน์ 12) การนิเทศและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 13) การบริการที่ดี 14) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ธิษะพร (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย พบว่าการจัดองค์การของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย 7 งาน คือ 1) งานการบริหารแผนงานและงบประมาณ 2) งานความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย 3) งานการบริหารการจัดการเรียนการสอน 4) งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) งานการบริหารการประกัน 6) งานการบริหารกิจการนักศึกษาและการบริการ 7) งานการบริหารงานวิจัย ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนมีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ ผลการประเมินการนำรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของบอยด์ (Boyd, 2010) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับอธิการบดีของวิทยาลัยชุมชน พบข้อเสนอแนะว่าการกำหนดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ยังช่วยเพิ่มพูนคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของมิลเลอร์ (Miller, 2006) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยชุมชน : การเปลี่ยนแปลงการสอนแบบ

ธรรมาภิบาลองค์กรก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงในด้านของหลักสูตร และการสอน การพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำในองค์กร และระบบอภิบาลสอดคล้องกับสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของแมป (Mapp, 2007) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและการพัฒนาของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน พบว่าภาวะผู้นำคือ (1) การสัมมนา (2) การนิเทศ (3) การประสบการณ์จริง (4) หลักสูตรภาวะ ผู้นำของชุมชน (5) ห้องเรียน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของทังก์ (Tunks, 2007) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่าสามารถปรับลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมของตนเองซึ่งเป็นผลมาจากการเข้าเรียนในหลักสูตรสามารถเพิ่มพูนทักษะผู้นำของตนเองผ่านการใช่วิธีการฝึกฝนด้านอาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคลได้เป็นอย่างดี และการปรับพฤติกรรมสามารถทำให้ผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตได้ ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยจัดการศึกษา 2) การจูงใจหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552 ข, หน้า ๗๖) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายขอบในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดกับประเทศกัมพูชา ได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไว้ว่ารัฐบาลควรกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไว้ว่าควรมีการส่งเสริมพัฒนาครู ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกันเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพของครู เป็นต้น

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนมีความเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัด

วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ไปใช้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย อย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ตามลำดับ ซึ่งเป็นการดำเนินการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2549, หน้า 104-106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจทำได้ 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนาแบบ ผู้วิจัยร่างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ กำหนดองค์ประกอบในรูปแบบ ผู้วิจัยคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นแล้วปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ชั้นที่ 2 การประเมินรูปแบบเพื่อทดสอบดูความเหมาะสมจากแนวคิดดังกล่าว ตามขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบที่เป็นหลักใหญ่ๆ ได้ดังนี้ คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น การออกแบบรูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของอุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 24) การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณภาพอาจใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสเนอร์ Eisner (1976, p.192-193) มีแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สอบถาม สัมภาษณ์ สร้างรูปแบบ และ การตรวจสอบรูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดั้มาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนด หลักเกณฑ์และ วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็น

ระบบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพและความต้องการจำเป็น

1.3 ควรจัดทำคู่มือการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา วิทยาลัยชุมชน โดยเน้นภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา วิทยาลัยชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยรูปแบบความสำเร็จในการบริหารงานหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรต่างๆ เช่น ขนาดของหน่วยจัดการศึกษาสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของหน่วยจัดการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาารูปแบบความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างวิทยาลัยชุมชนกับสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์ และคณะ. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ

กรณิศศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 หน้า 89-94.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *การคิดวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ชัดเชสมิเดีย.

กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2551). *ตามรอยวิทยาลัยชุมชนในมุมมองของ ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร*. สืบค้น

เมื่อ 12 ตุลาคม 2551, จาก <http://202.29.93.22/20070426.htm>

กนกพร สีดอกไม้. (2549). *การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม., สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล. (2550). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. ปรังญาดุชฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐณิกานต์ เต่งตระกูล. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุชฎิบัณฑิต. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ทศพล อิมะพร. (2556). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุชฎิบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). *รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บุญชม ศรีสะอาด. (2549). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์. (2550). *บริหารธุรกิจการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ปาริชาติ บุญยอด. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน*. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- ปริญญ์ พิชญวิจิตร. (2554). การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด มหาชน. กรุงเทพฯ. บางจากปิโตรเลียม.
- มิ่งขวัญ คอยชื่น. (2552). สมรรถนะที่พึงประสงค์ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีนครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2553). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมบัติ นพรัก และจิตติมา วรรณศรี. (2553). รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, (12) 3, 56-57.
- สมนึก ทองเยี่ยม.(2550). ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธิ์ สันันท์. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคใต้.วิทยานิพนธ์ คอม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552 ข). สภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายขอบในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดกับประเทศกัมพูชา. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2547). แนวทางการบริหารการจัดการวิทยาลัยชุมชน.กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2552). ต้นกล้าอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทุมพร จามรมาน. (2546). การประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการอบรมโครงการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สุพรรณบุรี; มปท.
- Boyd Steven Jeffery. (2010). *Essential Personal Attributes, Skills and Abilities Needed by Aspiring Community College Presidents*. Dissertation, Ed.D., The National_Louis University. Retrieve September 26, 2013. from <http://digitalcommons.nl.edu/diss/27/>.
- Davis L Addie. (2007). *A study of the Leadership Skills Needs of Businesses in a Community College Leadership Development Curriculum*. Dissertation, Ph.D., The Capellar University. Retrieved September 24, 2013, from ProQuest Dissertation & Theses. Publication No:AAT3251342
- Joseph B.Kingsbury,(1975) *Personnel Administration for Thai Students*. Bangkok : Institue of Public Administration,Thammasat University.
- Luzbetak Kaysen Angela.(2010).*Community College Succession Planning: Preparing the Next Generation of Women for Leadership Roles*. Dissertation, Ed.D.,The National-Louis University. RetrievedSeptember 26,2013. from <http://digitalcommons.nl.edu/diss/26/>.
- Mapp Eric Wiliam. (2007). *Leadership competencies and their development for community college administrators*.Dissertation, Ph.D., The walden University.RetrievedSeptember 24, 2013, from <http://search.proquest.com/docview/304768306>.