

สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล COMPETENCIES AND WAYS OF DEVELOPMENT FOR ADMINISTRATORS IN WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL

เอกวิทย์ มั่งจะนะ^{1*} และจิตติมา วรรณศรี²
Ekkawit Mang-Ana^{1*} and Jitima Wannasri²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: iboy@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2) การกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยวิธีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 3) การประเมินความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้โดยวิธีการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านวิสัยทัศน์ 6) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีและ 7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาองค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้ 1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การประชุมปรึกษาหารือ 5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 6) การสอนงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเห็นว่าความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะ โรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The research, characterized as research and development, aimed to develop the competencies and ways of development for administrator in world-class standard school. The research procedure followed 3 steps: 1) to study the competencies and ways of development for administrator in world-class standard school through related document analysis, and interview the experts, 2) to define the competencies and ways of development for administrator in world-class standard school obtained on the data from step 1. The topic was validated through the survey from 9 experts. Validating the data through a checking appropriated between competencies and ways of development for administrator in world-class standard school, and 3) to evaluate the topic for its feasible by the directors of primary and secondary educational service area offices. The statistics analysis for data were mean and standard deviation.

The research found that the competencies and ways of development for administrator in world-class standard school consisted of 2 components: 1) the competencies as Ethics, leadership, teamwork, management, vision, communication and technology, and quality assurance, and 2) The methods of developing the competencies as Workshop, Seminar, Self-study, Study, Consulting, Field Trip and Coaching. In validating the topic, the experts concurred in their opinions that the topic is appropriated. The competencies and ways of development for administrator in world-class standard school were evaluated by the administrators of educational service area offices, data high level of practicality.

Keywords: Competencies, World-Class Standard School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และสามารถพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 49 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชนการศึกษทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และมาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมือง หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (ดิเรก วรณศิริ, 2553) โลกในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของตนเองและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ (วรรณ ขุนศรี, 2550) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยซึ่งอยู่ในเวทีโลก จำเป็นต้องพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศในทุกๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ปาริชาติ คุณปลื้ม, 2549) การที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งหวังของคนไทยทั้งประเทศ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างรวดเร็วทั้งระบบด้วยการปฏิรูปการศึกษา เพราะการปฏิรูปการศึกษาคือการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เปลี่ยนแปลงทั้งวัฒนธรรมความเชื่อ ความคิดและการกระทำที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับเป็นหนทางเดียวที่จะยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ เป็นการปฏิรูปเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพซึ่งจะนำไปสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน (วิชัย ดันศิริ, 2547) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของทุกองค์กรก็คือผู้นำองค์กรที่จะเป็นผู้ริเริ่มนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา (สมบัติ นพรักและจิตติมา วรณศรี, 2553, น.2) การดำเนินการดังกล่าวจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในการที่จะขับเคลื่อนและนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรมุ่งหวังโดยต้องใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ซ่อนเร้นอยู่แสดงออกเป็นพฤติกรรมในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในหน่วยงานการศึกษามากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน และกำหนดให้สอดคล้องรองรับกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคล อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิดมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีกหลายมิติ (อากร ภูววิทยพันธุ์, 2548) โดยที่สมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกว่าถ้าเราต้องการจัดการเรียนการสอน การบริหารหรือการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายจะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและของนักเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, น.1) สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภาได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพข้อ 14 การบริหารด้านวิชาการระบุสมรรถนะด้านความสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ไว้ ซึ่งก็มุ่งหวังให้สนองมาตรฐานการปฏิบัติงาน อันเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกาปฏิบัติงานการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, น.77-90) เป็นการชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ สามารถส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อีกด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จนั้น มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแสและเป็นผู้สนับสนุน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547, น.5) คุณลักษณะดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่ามีสมรรถนะ (Competency) ในการบริหารงานสูงขึ้น สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการนำสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในปัจเจกบุคคล ให้สามารถผลักดันบุคคลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี สมรรถนะเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ ทำให้เกิดเป็นความสามารถเฉพาะของบุคคล (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2553, น.1) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้นำสมรรถนะ

(Competency Model) มาใช้สำหรับประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการ 4 กลุ่ม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาไทยในปัจจุบันที่ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้รับไว้ในหมวด 1 มาตรา 9(4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง” (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552, น.1)

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) จึงเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถแข่งขันทัดเทียมกับผู้เรียนของนานาชาติประเทศจากการศึกษาและวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหลักสูตรของนานาชาติประเทศพบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เป็นลำดับแรก แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์น้อยมาก ซึ่งต่างกับหลักสูตรในหลายๆ ประเทศ อีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ไม่สะท้อนให้เห็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมในเรื่องการเรียนรู้ภาษายุคดิจิทัล การฝึกทักษะความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการคิด ประดิษฐ์และสร้างสรรค์งาน สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งหวังให้โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) ทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเพิ่มเติมสาระการเป็นสากล และให้ความสำคัญในการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศที่ 2 อีกหนึ่งภาษา รวมทั้งการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้นเพื่อต่อยอดความรู้ที่ได้จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก มีศักยภาพทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ เป็นเยาวชนไทยรุ่นใหม่ เป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถสื่อสารได้สองภาษา ลำหน้าในทางความคิด สามารถผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีจิตร่วมรับผิดชอบในสังคมโลก และในปี พ.ศ.2556 โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ดำเนินการมาเป็นช่วงเวลาพอสมควรแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ทำให้ทราบว่า สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ยังคงไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลในหลายด้าน ตั้งแต่โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมามีจำนวนโรงเรียนที่เข้าโครงการรุ่นแรกทั้งหมด 500 โรงเรียนทั่วประเทศไทยและในรุ่นที่ 2 มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการเพิ่มอีก 150 โรงเรียน แต่ข้อมูลผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลซึ่งอ้างอิงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ที่ผ่านมานั้นปรากฏว่าโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 รวมกว่า 650 โรงเรียน ยังไม่มีโรงเรียนตามโครงการมาตรฐานสากลได้ผ่านการประเมินเกณฑ์คุณภาพดังกล่าวเลย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2556) จากผลการวิจัยเรื่องการประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในด้านผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น ผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลควรพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และปรับปรุงด้านการใช้กระบวนการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (TQA) ให้มากขึ้น (วิไลพรรณ เสรีวัฒน์, 2555)

จากผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเพราะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารพบประเด็นที่ควรพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้ทำการวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะและแนว

ทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการทางการบริหาร เช่น การวางแผนพัฒนา การดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะได้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุนความสามารถให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. เพื่อกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐาน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

มาตรฐานสากลไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีหลักการทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

- 1.2 ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 คน และเลือกจากผู้มีคุณสมบัติที่เคยเป็นกรรมการผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารองค์การในระดับกระทรวงหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

- 2.2 ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การยกร่างการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 11 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 250 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีหลักการทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 คน สัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 2 การกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

1. การยกร่างการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 250 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 6 วิธี คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนา (Seminar) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) การประชุมปรึกษาหารือ (Consulting) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) และ การสอนงาน (Coaching)

2. ผลการกำหนดสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 2 ชั้น ดังนี้

2.1 ผลการยกย่องสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 7 สมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำหรือตักเตือนผู้ร่วมงานหรือผู้เรียนด้วยความหวังดี การสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย การอุทิศเวลาและทุ่มเทให้การทำงานเพื่อช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและผู้เรียน มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการกระตุ้น และส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการกระตุ้น และส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการนำหน่วยงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และความสามารถในการสร้างความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายนำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือทีมงานให้เกิดความสามัคคีในการทำงานแม้ว่าจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นก็ตาม ความตั้งใจทำงานให้บรรลุผลโดยคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถของผู้ร่วมงาน การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน ในด้านต่างๆ เช่น ข้อมูล หรือ งบประมาณ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงานของตนเองหรือทีมงานภายนอกความสามารถในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รวมถึงความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน การมีบทบาทผลักดันให้ผู้ร่วมงานนำความรู้และทักษะที่มีมาให้เกิดประโยชน์ต่องาน ความสามารถในการส่งเสริมให้ทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย ความสามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์หรือความขัดแย้ง การยอมรับฟังข้อสรุปและผลการตัดสินใจของทีมงาน และการมีบทบาทในการร่วมกันแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกทั้งในทีมงานและนอกทีม 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาหน่วยงาน ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพขององค์กร (SWOT Analysis) หรือของงานที่รับผิดชอบ เพื่อใช้ในการวางแผนกำหนดทิศทางพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อลดขั้นตอนการบริหารงาน ความสามารถพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับยุคสมัย ความสามารถในการกำหนดระบบประเมินผล

การปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน และความสามารถในการจัดให้มีการและเปลี่ยนข้อมูลระหว่างฝ่ายหรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารหน่วยงาน 5) สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร ความสามารถในการผลักดันและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ร่วมงานทำงานให้สนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์ในการกำหนดจุดร่วมและทิศทางสำหรับผู้ร่วมงาน 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ประกอบด้วย มีทักษะในการใช้ภาษาในการพูดทั้งภาษาไทยและภาษาสากล ความสามารถในการฟังและนำเสนอความคิดเห็นเชิงวิชาการที่สร้างสรรค์ ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดและข้อมูลข่าวสารที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วนในประเด็นสำคัญ ความสามารถในการนำการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร ความสามารถในการส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการสื่อสารที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี และ 7) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ ความสามารถในการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงาน ความสามารถในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในสถานศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 6 วิธี ดังนี้

1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการให้ความรู้ (ซึ่งได้เลือกและเตรียมการไว้เป็นการล่วงหน้าอย่างดีแล้ว) และการฝึกปฏิบัติควบคู่กัน แต่จุดเน้นที่สำคัญท้ายที่สุดแล้ว จะอยู่ที่ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติได้ ในการปฏิบัติงานจริง 2) การสัมมนา (Seminar) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนา จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้นๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การประชุมปรึกษาหารือ (Consulting) เป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือกัน รวมทั้งมีการชี้แจง อภิปราย เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปโดยลำพัง หรือมีผู้อื่นร่วมฟังอยู่ด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาข้อตกลง หรือเพื่อการสื่อสารข้อความ 5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจากประสบการณ์ตรง ซึ่งก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาดูงานในแต่ละครั้ง องค์กรควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และให้บุคลากรเขียนรายงานสรุปการไปศึกษาดูงานเพื่อเป็นข้อมูลประเมินผลสำเร็จ และประกอบการพิจารณาการศึกษาดูงานขององค์กรในอนาคต 6) การสอนงาน (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือผู้ร่วมงานโดยเป็นการสื่อสารสองทางทำให้ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานการให้ผู้มีความรู้

ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับเท่ากันหรือต่ำกว่า ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

มาตรฐานสากล

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการพบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์พบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีพบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 6 วิธี ดังนี้ 1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) การสัมมนาพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการสัมมนาเหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการงาน เป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ 4) การประชุมปรึกษาหารือพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการประชุมปรึกษาหารือ เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ 5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับและ 6) การสอนงานพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยวิธีการสอนงาน เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าในภาพรวมผู้อำนวยความสะดวกงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการนำสมรรถนะไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลว่า ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าในภาพรวมผู้อำนวยความสะดวกงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เป็นอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านวิชาการ 2) สมรรถนะด้านการแก้ปัญหา 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (McClelland, 1973, pp.13-15) ที่ได้อธิบายส่วนประกอบที่สำคัญของสมรรถนะต้องประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆดังนี้ ได้แก่ ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เช่นเดียวกับรายงานของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, น.61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง ซึ่งเป็นทำนองเดียวกับรายงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2554, น.5) ที่ได้มีการกำหนดสมรรถนะสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทไว้ ดังนี้ จริยธรรม มุ่งเน้นผู้รับบริการ การทำงานเป็นทีมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ การวางแผนและการจัดการทักษะในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของกาญจนชนก ภักธวิชานันท์และคณะ (2554, น.95-105) กล่าวว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วยด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารและ การมีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณีโชติบำรุงผล และวลัยลักษณ์ อนุพันธ์นันท์ (2553, น.12) ได้นำเสนอสมรรถนะย่อยของสมรรถนะหลักประจำกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) สภาวะผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ (Visioning) และ การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) เช่นเดียวกับประกาศคณะกรรมการครูสภา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 123, ตอนที่ 56 ง, น.289) เรื่องสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตามในทิศทางเดียวกันกับปริญญ์ พิษณุวิจิตร (2554, น.223-228) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัดมหาชน ซึ่ง พบว่ารายการขีดสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นความสำเร็จ (achievement orientation) การจัดการงาน (work management) ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม (cohesiveness & team working) การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) การสื่อสาร (communication) ภาวะผู้นำ (leadership) และความสำนึกรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ (accountability & Creditability)

2. องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การศึกษาต่อ 5) การประชุมปรึกษาหารือ 6) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 7) การสอนงานทั้งนี้เนื่องจากว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีและจะเป็นปัจจัยที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือและวิธีการพัฒนาต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของรุ่ง พูลสวัสดิ์ (2542, น.56-58) ได้สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ขึ้นอยู่กับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1)การจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมเป็นการพัฒนาที่ทำได้ง่าย เป็นการประหยัดทรัพยากรและดำเนินงานได้มากเมื่อเทียบกับวิธีการพัฒนาในลักษณะอื่นๆ 2)การสัมมนาเชิงวิชาการและปฏิบัติการคือการพัฒนาในลักษณะที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ จากวิทยากรหรือผู้ที่มีความรู้ 3) การพาไปศึกษาดูงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงานการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะหรือคล้ายคลึงกัน 4) การให้ลาศึกษาต่อทำให้ผู้มีโอกาสไปศึกษาต่อได้รับความรู้ประสบการณ์แนวความคิดใหม่ๆ และเป็นการเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษาอีกด้วย 5) การให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราวการพัฒนาลักษณะนี้อาจทำได้ตลอดเวลาหรือเป็นครั้งคราวในรูปแบบของการบรรยายโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสตูปส์และราฟเฟอร์ตี (1990, p.43) กล่าวถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาอาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย 3) การดูงาน 4) การพบปะกันระหว่างครู 5) การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกัน 6) การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพนอกจากวิธีดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในการพัฒนาบุคลากรอาจจะเลือกใช้วิธีอื่นได้อีก ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรไปในทำนองเดียวกันกับสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2543, น.3) ได้แบ่งกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ 2) กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงานหรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ 3) กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนา 4) กิจกรรมร่วระหว่างพนักงาน มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลักในการร่วมกันพัฒนางานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.15) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานซึ่งจำแนกรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้การฝึกอบรมการศึกษาดูงานการสัมมนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ควรนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ไปเป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.3 ควรนำสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.4 ควรพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล แบบมีส่วนร่วม โดยหน่วยงานต้นสังกัดร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและโรงเรียนนานาชาติ

1.5 ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดอบรมและพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.2 ควรวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.3 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของไทย เทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนมาตรฐานสากลของต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

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

กาญจนาชนก ภักธวิชานันท์ และคณะ. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ
กรณีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 5(2), 89-94.

ดิเรก วรรณเศียร. (2553). การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษานิสิต*, 7(1), 217-220.

ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในเมืองไทย.
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 4(2), 15-24.

ปริญญ์ พิษณุวิจิตร. (2544). *การออกแบบรายการชี้วัดความสามารถในงาน*. กรณีศึกษาบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554). *คู่มือบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: กองธุรการ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ จำกัด.

- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). *หลักบริหารการศึกษาในโรงเรียน*. เชียงใหม่ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณ ขุนศรี. (2550). *เส้นทางการปฏิรูปการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: วิชาการ.
- วิชัย ต้นศิริ. (2547). *โฉมหน้าการศึกษาในอนาคต : ความสำคัญของการปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสัยพรรณ เสรีวัฒน์. (2555). *การประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: วิชาการ.
- มหาวิทยาลัยศรีรัตน ขุนหล้าย. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด*. งานวิจัยสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2556). *TQA Criteria for Performance Excellence 2555-2556*. กรุงเทพฯ: คิวาโกลด์ มีเดีย.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมบัติ นพวัชร และจิตติมา วรรณศรี. (2553). *รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16, 57-72.

ภาษาอังกฤษ

- Chalernwongsak, K. (2011). *Critical Thinking* (4th ed.). Bangkok: Success Media. (in Thai)
- ChunhaKray, S. (2010). *The performance developed of management in Court of Justice, (Province). Research field of Political Science and Public Administration*. Bangkok: The Court of Justice. (in Thai)
- Kunperm, P. (2007). *The model of Learning Organization of Private University in Thailand*. Journal of Academic affairs, Sripatum University, 4(2), 15-14. (in Thai)
- Kunsee, V. (2007). *The ways to instruction reformed*. Bangkok: Academic. (in Thai)
- McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence rather than Intelligence*. New York: Ink Public.
- National Institute for development of teachers, Faculty Staff and Educational Personnel. (2009). *The strategy for teacher developed*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. (in Thai)
- Nopparat, S., and Wannasri, J. (2010). *The Model of Creative Thinking Development of Basic Educational Institution Principles*. Phitsanulok: The Faculty of Education, Naresuan University. (in Thai)

- Office of the Basic Education Commission. (2010). The strategy planed of the Office of The Basic Education Commission 2010. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand., Ltd. (in Thai)
- Office of The civil Service Commission. (2005). The Manual for Assign Officer's Competencies: The Manual for Competencies Managed. Bangkok: Pratumchang, Ltd. (in Thai)
- Office of the Khurusapha. (2004). The five-year-further effects in Educational management. Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)
- Office of the Royal Society. (2003). The dictionary of Office of the Royal Society. Bangkok: Nanmee book publication. (in Thai)
- Patwanichanan, K., et al. (2011). The factor analysis in main competencies for officers evaluation. Case studied: Bureau of Teacher Education Personnel Development. Journal of Graduation School, Valaya Alongkorn Rajabhat University, 5(2), 89-94. (in Thai)
- Phuwiliyapan, R. (2008). The strategy of Human resource developed. Bangkok: HR Center, Ltd. (in Thai)
- Pinvhichid, P. (2001). The planning of working performance. Case studied: Bangchak Petroleum Company Ltd. (Master thesis, National Institute of Development Administration). (in Thai)
- Poonsawad, R. The rules of school management. Chiang Mai: The faculty of Education, Administration Education, Chiang Mai University. (in Thai)
- Sakworrawit, R. (2004). The Ideas of Competencies: Old story that we still lost. Journal of Chulalongkorn University, 16, 57-75. (in Thai)
- Sereewat, V. (2012). The assessment of World-Class Standard School. Bangkok: Academic. (in Thai)
- Songkhanakarin University. (2011). The manual for employees of Songkhanakarin University, (Pattanee Campus). Pattanee: Office of the Administrative. (in Thai)
- Stoops, Emery and M.L. Rafferty, Jr. (1990). Practices and trends in school administration. New York: Ginn.
- The Thailand Productivity Institute. (2013). TQA Criteria for Performance Excellence 2555-2556. Bangkok: Siwagoal Media. (in Thai)
- Tunsiri, W. (2004). The future of Education: The important of Education Act. Reformed (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Wannasean, D. (2010). The management of World Class Standard School. Academicals Journal of Graduation School, Suan Dusit University, 7(1), 217-220. (in Thai)