

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
ADMINISTRATIVE COMPETENCY DEVELOPMENT APPROACHES
OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS
IN BURIRAM PROVINCE



¹ประทีน สุวรรณธีระกิจ, ²ศุภธนภุช ยอดสละ และ ³ธัญเทพ สิทธิเสื่อ
¹Pratin Suwanteerakit, ²Suphathanakrit Yodsala and ³Thanyathep Sitthisuea

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

¹Surindra Rajabhat University, Thailand

¹Pratin09@hotmail.com

Received: October 24, 2024; **Revised :**November 26, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.60) 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบ

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

³ อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (3) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ (4) ด้านการเป็นผู้นำในเปลี่ยนแปลง (5) ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบจำนวน 5 ด้าน 15 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ, ด้านการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: 1) To study the actual conditions and expected performance in administrative competency of private school administrators in Buriram province; 2) To study the need in administrative competency development of private school administrators in Buriram province; and 3) To study and evaluate the approaches for administrative competency development of private school administrators in Buriram province. The research findings are as follows: 1) The overall actual conditions and expected performance in administrative competency of private school administrators in Buriram province is at a high level ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.60). 2) The overall needs in administrative competency development of private school administrators in Buriram province can be chronologically ranked as follows: (1) Moral and Ethics; (2) Visionary Thinking; (3) Leadership Skills; 4) Leadership for Change; and 5) Strategic Skills. 3) Administrative competency development approaches of private school administrators in Buriram province includes 5 dimensions and 15 guidelines.

Keywords: Competency Development, Administration, Private School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา

เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาความเป็นอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถ ของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, 13)

การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญในปีพ.ศ.2563 ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ รวมทั้งแผน ในระดับกระทรวง จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่กระทรวง ศึกษาธิการได้กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และมีความพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็ง และทั่วถึง กระทั่งประสบความสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งในด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, 32)

จากข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่าสมรรถนะการบริหารงานและทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสอดคล้องกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะดังกล่าวเพื่อนำมาใช้เสริมสร้าง ปรับปรุงพัฒนา ให้องค์กรการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ย่อมเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น ดังนั้นสมรรถนะ

ด้านการบริหารจึงเป็นเรื่องจำเป็นและถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของการบริหารได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารมากน้อยเพียงใด การบริหารงานของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, 2 และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถนะในการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งต้องตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, 4 - 7)

การบริหารงานของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 มาตรา 14 (2) กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กช.) ตามกรอบระยะเวลาทิศทางการพัฒนาประเทศด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงได้ทำแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566 - 2570 เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนให้ดียิ่งขึ้นและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ประกอบกับใช้ทดแทนฉบับเดิมที่สิ้นสุดเมื่อปี 2565 โดยแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 - 2570 มีแผนพัฒนาที่ได้กำหนดเป้าหมายพัฒนาไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1.ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เติบโตตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย 2.สร้างการรับรู้จากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมทุนและการสนับสนุนเพื่อการศึกษา 3.สถานศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ภายใต้การกำกับของรัฐ 4. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารจัดการที่มีมีประสิทธิภาพในการกำกับ ติดตามประเมินผล การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชน

ผู้บริหารหลักโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้มีหน้าที่กำกับดูแล ควบคุมคุณภาพและการแนะนำการดำเนินการบริหารแก่โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัจจุบันพบปัญหาที่สำคัญได้แก่ แนวโน้มการลดจำนวนของ

นักเรียนซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินการของโรงเรียนเอกชนโดยตรง ครูโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพมีความต้องการสมัครเข้ารับราชการจึงมีการเปลี่ยนแปลงครูบ่อย ส่งผลต่อการรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร เป็นผู้นำโรงเรียนในการกำหนดแนวทางคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนทั้งวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เหมาะกับการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลิตเยาวชนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง พัฒนาการจัดการด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้น่าอยู่ มีการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อให้โรงเรียนได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ปกครองให้ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนได้เพิ่มขึ้น

สถานศึกษานับได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักสำคัญและเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน และมีส่วนได้เสียกับการศึกษามากที่สุด ในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561, 24) ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (กระทรวงมหาดไทย, 2550, 18) โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองในการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนนั้น สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า สมรรถนะ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553, 33) โดยเฉพาะสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติ ความสามารถด้านการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร (จิระประภา อัครบวร, 2549, 68) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในการดำเนินการบริหารโรงเรียน โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหาร หรือสมรรถนะทางการบริหารในการนำ และพาโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางต่างๆ ตามวิสัยทัศน์ที่ตนเองเชื่อ และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Wendel, Hoke & Joekel, 1996, p. 61) โดยอาศัยกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน (Avolio & Yammarino, 2002 cited in Bass &

Riggio, 2006, p. 3) สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังไว้ได้ หรือพัฒนาผลงานของบุคลากรกลุ่มด้อยให้ปรากฏผลงานโดดเด่นเช่นเดียวกันกับผลงานกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับคุณภาพสูง (Bass, 1985 cited in Bass & Riggio, 2006, p. 3) อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เกิดผลดีแก่นักเรียน โรงเรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประโยชน์ในการต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 41 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษางานวิจัยซึ่งจากสังเคราะห์งานวิชาการและงานวิจัยของ Katarina, Dagmar and Milos (2012,p. 1121) Ruba, Dina and Traeq (2015, p. 726)

The United Nation (n.d) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553ก, หน้า 2) อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 44) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2554) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2554, หน้า 21- 26) สำนักงานคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (2559, หน้า 9) และมหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.ก, หน้า 3) มีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ทักษะเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะความเป็นผู้นำ 4) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม.

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ มีจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่อประสานงานกับโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวนทั้งสิ้น 111 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.3 สถิติที่ใช้ในการหาความต้องการจำเป็นใช้ PNI (Priority Needs Index) จากสูตร PNI ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558, 279 อ้างจาก สิตา พุตระกูล, 2563, 60)

$$PNI = (I - D) / D$$

I = Importance สภาพที่คาดหวัง

D = Degree of success สภาพปัจจุบัน

โดยหาค่า PNI ทุกข้อคำถาม มาจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่เป็นจริง และค่า ต่ำนี้ ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.37	0.65	มาก	4.59	0.65	มากที่สุด
2. ทักษะเชิงกลยุทธ์	4.47	0.63	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด
3. ภาวะความเป็นผู้นำ	4.48	0.68	มาก	4.65	0.69	มากที่สุด
4. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.67	มาก	4.62	0.66	มากที่สุด
5. การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.45	0.61	มาก	4.75	0.62	มากที่สุด
โดยรวม	4.44	0.60	มาก	4.64	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านภาวะ ความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) 2) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) 3) ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) และด้านการเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65)

พิจารณาสภาพที่คาดหวังโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.62) 2) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.69) 3) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.66) และส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด

คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.65) และด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ 4) ด้านการเป็นผู้นำในเปลี่ยนแปลง 5) ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบจำนวน 5 ด้าน 15 แนวทาง

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัย การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ยืนยันองค์ประกอบ ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้ สถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ 4) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณสมบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ที่จะต้องมีคุณงามความดี กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจโดยได้ยึดถือจนเป็นความเคยชิน อันเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเอง ผู้อื่นและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ บุญเจริญ (2553 : 128) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1. ลักษณะพื้นฐานของผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ 2. การศึกษา ผู้บริหารต้องสำเร็จปริญญาตรีทางการบริหาร การศึกษาขึ้นไป มีความรู้ ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ได้ แก่การบริหารการศึกษา จิตวิทยาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พื้นฐาน การศึกษา การค้นคว้าวิจัยบริหารทางการศึกษา 3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ การใช้น้ำเสียงคำพูดที่เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง เข้มแข็งรู้จักอ่อนน้อม ถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ 4. คุณธรรม

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ อุดมคติ อดทน อดกลั้น รับผิดชอบ เป็นคนดีของสังคม 5. ความสามารถ ได้แก่ ความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชา และการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยยึดองค์คณะบุคคลแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประสานงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 6. ความรู้สึก และรู้รอบในการบริหารจัดการ การศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริการ 7. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นหลักประกันคุณภาพในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดข้อที่ 1 ของ สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 52 – 53) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้ 1.1 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ 1.2 การบริหารบุคคลตามแนวคิดของ ศาสตรา 1.3 การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ 4. ด้านการเป็นผู้นำในเปลี่ยนแปลง 5. ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะข้อ 1. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป.:1-3) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมักมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าซ้อนกับสาขาวิชาอื่น อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยวิธีแห่งปัญญา อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพผู้ให้บริการหรือ สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นต้องได้รับการศึกษาระดับสูง ผู้ให้บริการวิชาชีพนั้นจะต้องมีความ ประพฤติจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และต้องมีองค์กรกลางที่จะสร้างสรรค์จรรโลงความมั่นคงแห่ง วิชาชีพของสมาชิก

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบจำนวน 5 ด้าน 15 แนวทาง ประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.28) ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.24) และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาจะสอดคล้องกับสฤกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 52 – 53) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้
 - 1.1 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
 - 1.2 การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
 - 1.3 การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 2.3 การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ
3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
 - 3.2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอน
 - 3.3 การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา
 - 3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 - 3.5 การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้
 - 4.1 การวางแผนกลยุทธ์
 - 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.4 การบริหารความขัดแย้ง
 - 4.5 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.6 เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

5.2 การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

6. การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็น

ผู้บริหารมืออาชีพในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิบัติการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ด้าน ดังนี้

6.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.2 มีจิตวิญญาณนักบริหาร

6.3 เป็นผู้นำทางการศึกษา

6.4 มีความรู้ความสามารถในการบริหาร

6.5 มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารการศึกษา

6.6 นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

3.1 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นถึงค่าความเชื่อและคุณค่าทางจริยธรรม 2) การสร้างการสื่อสารเชิงบวก ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างการสื่อสารเชิงบวก สร้างกับบุคลากรทุกคน 3) การสร้างนโยบายที่สนับสนุน ส่งเสริมค่านิยมทางจริยธรรม 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรม 5) มีการวัดและประเมินผลในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความ

ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อไปสู่การวางแผนการพัฒนาและสรุปผลเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองภาพรวม และสามารถคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3.3 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและร่วมมือ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยโดยการใช้ความชำนาญและความสามารถในการวางแผนและดำเนินงานที่เหมาะสม

3.4 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการให้การพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด โดยการระบุและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามความเป็นจริง

3.5 ด้านทักษะเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดในกระบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความสนใจและความเชี่ยวชาญในพื้นที่เฉพาะ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกอร์ดัน (Gorton.1983:210) ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และธีระ รุญเจริญ (2553 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่กำหนด แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

องค์ความรู้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อวางแผนการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา อีกทั้งยังต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และมีความสามารถในการมองภาพรวมและคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้สามารถดำเนินงานและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม การร่วมมือกันของทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานในสถานะที่ท้าทายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น.

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดในกระบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยให้โอกาสและส่วนร่วมกับบุคลากรที่มีความสนใจ

และความเชี่ยวชาญในพื้นที่เฉพาะและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม การกระทำเช่นนี้จะส่งเสริมความร่วมมือและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากรทั้งหมด และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความท้าทายสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและเป็นประสิทธิภาพ การร่วมมือของทักษะเหล่านี้จะสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเติบโตและพัฒนาของสถานศึกษาไปอีกขั้นตอนหนึ่งในอนาคต.

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและร่วมมือกัน ทั้งนี้ผ่านการเชื่อมั่นและการเสริมสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและร่วมใจกันสู่การดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารยังควรสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ความชำนาญและความสามารถในการวางแผนและดำเนินงานอย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาองค์กรนี้จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีและการสร้างยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเป็นไปได้ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม. การดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและการเสถียรภาพที่นำมาโดยการวางแผนอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาและเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและยั่งยืน.

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร เป็นต้น อีกทั้ง ผู้บริหารยังควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยการให้การพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งการพัฒนานี้สามารถเป็นทั้งการฝึกอบรมภายในและภายนอก การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูแลและพัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน สุดท้าย ผู้บริหารยังควรสามารถดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด โดยการระบุและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปตามความเป็นจริง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2550), ระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ การบริหารงานบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น. ม.ป.ท.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2563-2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553ก). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Bass, M. B., & Riggio, E. G. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.) London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wendel, F. C., Hoke, F. A., & JoekeI, R. G. (1996). *Outstanding school administrators: Their keys to success*, Westport, CT: Praeger,

