



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Developing a Program to Strengthen Achievement Motivation Competencies of Deaf School Administrators under the Special Education Bureau

อรพรรณ วรณสิงห์^{1*}, โกวัฒน์ เทศบุตร²

Ooraphan Wannasing^{1*}, Kowat Tesaputa²

(Received: 2024-26-01; Revised: 2024-22-02; Accepted: 2024-26-02)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา และ 2) ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 290 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่น ด้านสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60-1.00, ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.44 – 0.68 และ ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.906 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60-1.00, ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.65 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.914, แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการทำงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Master Student Major Educational Administration, Roi-Et Rajabhat University.

² Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University.

Corresponding author, E-mail: wathida9@gmail.com



2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน Module 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน Module 4 การปรับปรุงการทำงาน 4) รูปแบบและโครงสร้าง 5) วิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน การศึกษางานและการปฏิบัติงานจริง 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรม, มุ่งผลสัมฤทธิ์, สมรรถนะ, การศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) study the current condition, Desired condition and needs in developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. 2) To design a program for developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. The research is divided into 2 phases: Phase 1 is a study of the current condition, Desired condition and need for developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. The sample consisted of 290 school administrators and teachers, Stratified random sampling according to school size. And Phase 2, designing a program developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. The group of informants included 5 experts, obtained through purposive sampling. The tool used to collect the data was a 5-level rating scale questionnaire The questionnaire has a consistency index between 0.60-1.00 an item discriminating power value between 0.44 - 0.68 and the confidence value is 0.906, Desired condition the consistency index value is between 0.60-1.00 an item discriminating power value is between 0.46 - 0.65 and the confidence value is 0.914, structured interview form and program evaluation form. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. and the adjusted priority index value of essential needs.

The results are as followed :

1. Current condition of developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. Overall, it is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that it was at a moderate level in every aspect. As for the desired condition Overall, it is at the highest level. Two aspects were at the highest level and two were at the highest level and needs in developing achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. Arranged from most to least: having a vision. Operational standards in terms of work improvement and development of work efficiency, respectively.

2. Program to achievement motivation competencies of deaf school administrators under the special education. The development consists of 1) principles, 2) objectives 3) content, consisting of 3.1) Module 1 having a vision 3.2) Module 2 work standards 3.3) Module 3 development of work efficiency 3.4) Module 4 Improving work 4) Form and structure 5) Development methods Using 3 development methods: 5.1) Training courses 5.2) Education by exchanging information between each other 5.3) Studying work and actual work 6) development time and 7) evaluation. The results of the evaluation of the program by experts found that it was at the highest level of suitability and feasibility.

Keywords: Program, Achievement, Competencies, Special Education

บทนำ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงาน ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (อัญชลี ชัยศรี, 2563) ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างและพัฒนาขึ้นกับบุคคลภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้กำหนดให้มีการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารว่า มีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุริพร โพธิ์ภักดี, 2558) สอดคล้องกับการวิจัยของ หนูกันต์ ปาโส (2562) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะ (Competency) สูงย่อมพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559 – 2563) ที่ผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเห็นได้จากผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับพอใช้ ในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษา ยังไม่สามารถส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้เรียนยังขาดทักษะการค้นคว้าความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565) สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนอายุ 15 ปี ทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทย ร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั้งนี้ได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา



เป็นจำนวนมากเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ก็ทำให้คุณภาพทางการศึกษาไม่ได้พัฒนาขึ้นเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2560) ซึ่งอาจสรุปได้ว่าปัญหาทางด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จของระบบการศึกษาไทยคือ “ปัญหาการบริหารการศึกษา”

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ ในการที่จะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร โดยมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหาร การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผน หรือเป้าหมาย คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มากกว่าปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงานและกฎระเบียบ ที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และทำให้แก้ปัญหาได้ทันท่วงที (ฉัตรชัย นาถอำพลอย, 2562) ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้อำนวยการ สถานศึกษา ในการวิเคราะห์ภารกิจ มากำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ โดยการ วางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ด้วยความละเอียด รอบคอบ มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง มีการติดตามและประเมินผลงานของตนเอง เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจ ของหน่วยงาน 3. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการมุ่งมั่น กระตือรือร้น คิดริเริ่มพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน ให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ทักษะความสามารถในการทำงานของตนเอง หรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น โดยการนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนา ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 4. ด้านการปรับปรุงการทำงาน เป็นความสามารถ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการทบทวนงานในหน้าที่รับผิดชอบ กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อการหาวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา, 2564; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565) โดยกำหนดหลักการ พัฒนาบุคลากร ควรมีลักษณะเป็นการพัฒนาที่กำหนดสัดส่วน คือ 1) การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านการ ทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 70 ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ ได้ทดลองทำผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเป็น ประจำวันรวมไปถึงงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย 2) การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 20 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่ผู้เรียนรู้เกิดขึ้นจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยเกิดขึ้นได้หลายวิธี และ 3) การพัฒนาครูด้วยวิธีการ ฝึกอบรม โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 10 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้รับความรู้จากการเข้ารับการ พัฒนา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) นอกจากนี้ โรงเรียนโสตศึกษา ควรใช้กลยุทธ์โรงเรียนเป็นฐาน มีการบริหารจัดการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มากขึ้น มุ่งเน้นการเรียนรู้ เพื่อนำไปเป็นพื้นฐานใช้ช่วยเหลือตนเอง



ในชีวิตประจำวัน พัฒนาตนเองอย่างมีคุณค่าและไม่เป็นภาระต่อสังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565) โดยจะต้องใช้หลักการพัฒนาคนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง หรือการทำงานจริงในภาคสนามจริง ซึ่งต้องให้เกิดจากการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชนิกร กุฎีศรี (2561) พบว่า สถานศึกษาควรจะต้องปรับปรุงหลักสูตรให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการแต่ละโรงเรียน จัดระบบการนิเทศการศึกษา ที่มีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาจัดการเรียนรู้กับผู้เรียน จัดสภาพห้องเรียน หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน และมีการนิเทศติดตามอยู่เสมอ เพื่อนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งนำการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการวิจัยของ ระวีวรรณ กองกะมุด (2557) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้นสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กรและตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพทางด้านการบริหารสถานศึกษา ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้และข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ



1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.44 – 0.68 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.91 ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.65 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.91 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามผ่าน Google form และรับข้อมูลจนครบ 290 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปจัดกระทำและวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิควิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ แล้วนำข้อมูลมาออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่น (Outstanding) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์สอนในสถานบันอุดมศึกษา ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

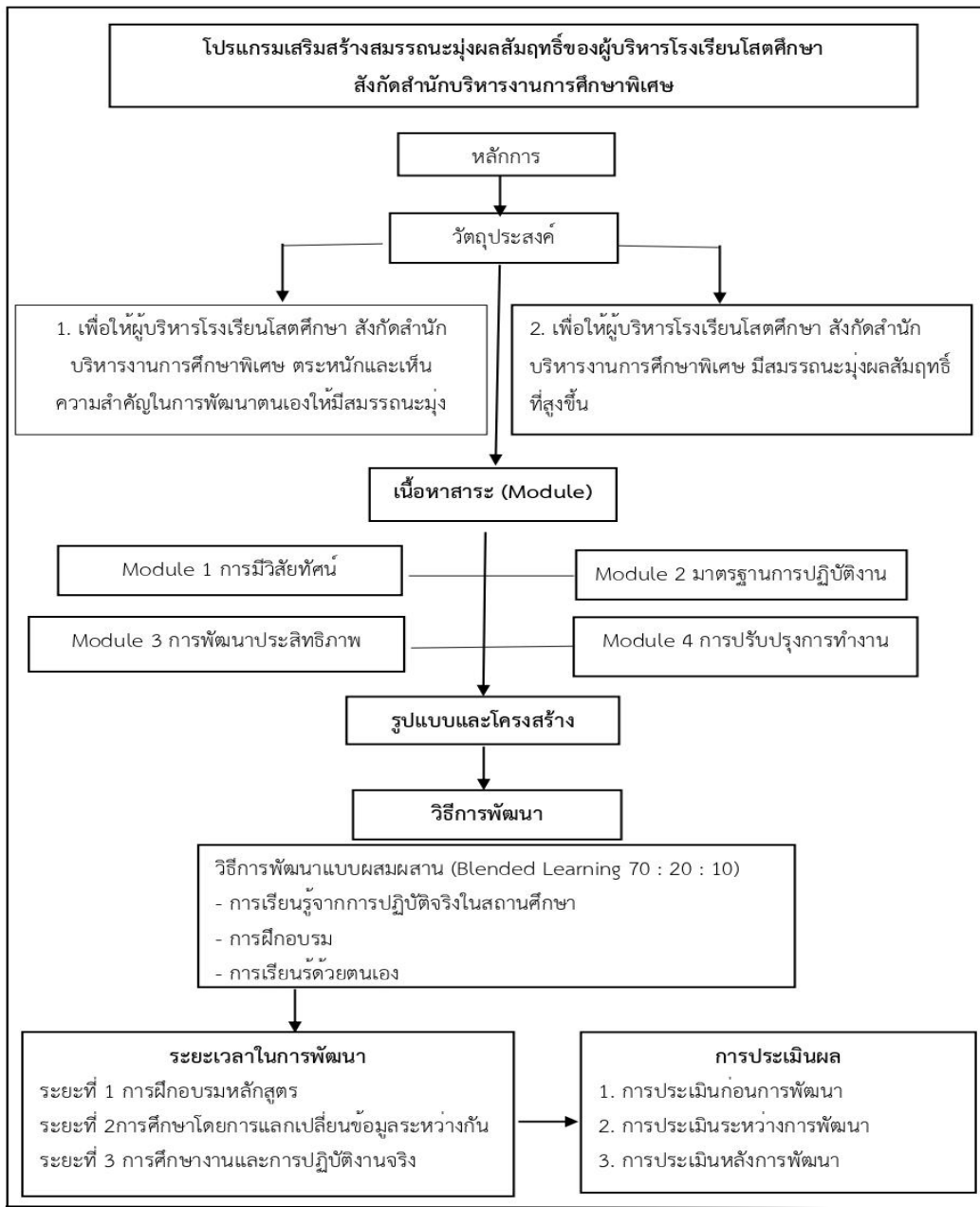
ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากอย่างละเท่ากัน คือ 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ของระดับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวม และรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.24	0.77	ปานกลาง	4.48	0.65	มาก	0.383	1
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.33	0.69	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด	0.360	2
3. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	3.34	0.64	ปานกลาง	4.52	0.51	มากที่สุด	0.353	4
4. ด้านการปรับปรุงการทำงาน	3.31	0.65	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก	0.360	2
โดยรวม	3.31	0.69	ปานกลาง	4.51	0.57	มากที่สุด	0.363	

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3.1) Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (5 ชั่วโมง) 3.2) Module 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (4 ชั่วโมง) 3.3) Module 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (3 ชั่วโมง) 3.4) Module 4 การปรับปรุงการทำงาน (4 ชั่วโมง) 4) รูปแบบและโครงสร้าง 5) วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ 5.1) การฝึกอบรมหลักสูตร จำนวน 16 ชั่วโมง 5.2) การศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน จำนวน 32 ชั่วโมง 5.3) การศึกษางานและการปฏิบัติงานจริง จำนวน 112 ชั่วโมง 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล ทั้งนี้ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแผนภาพ 1



แผนภาพ 1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากอย่างละเท่ากัน คือ 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้กำหนดเป็นแผนงาน ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี รวมถึงแผนปฏิบัติการประจำปี การศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าเน้นปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงาน และกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิตผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันท่วงที (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565) ซึ่งทำให้โรงเรียนได้นำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงาน ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ (อัญชลี ชัยศรี, 2563) แสดงให้เห็นถึงการมีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และในขณะเดียวกันในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของโรงเรียนโสตศึกษา ยังไม่บรรลุเป้าหมายเป็นที่น่าพึงพอใจเท่าที่ควร จึงมีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน โดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผน



หรือเป้าหมาย คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมสามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันที่ (ฉัตรชัย นาน้ำพลอย, 2562) สอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐวุฒิ เสาวยิ่งค์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า 1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ เรืองแสง ห้าสกุล (2559) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษามหาภาคกลาง 5 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสมรรถนะหลัก คือ การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดีตามลำดับ ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน คือ การวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามลำดับ สอดคล้องกับการวิจัยของ นภาพร รุ่งจำรัส (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารตามลำดับสมรรถนะ ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสถานะผู้นำ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านการควบคุมตนเอง และสอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐวุฒิ เสาวยิ่งค์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย คือ ความสามารถในการวางแผน ความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการติดตามประเมินผลและความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. จากการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3.1) Module 1 การมีวิสัยทัศน์ 3.2) Module 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3.3) Module 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 3.4) Module 4 การปรับปรุงการทำงาน 4) รูปแบบและโครงสร้าง 5) วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ 5.1) การฝึกอบรมหลักสูตร 5.2) การศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน 5.3) การศึกษางานและการปฏิบัติงานจริง 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล ทั้งนี้ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการออกแบบโปรแกรม โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การออกแบบโปรแกรม (Barrattand,



2013) องค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ แล้วนำมาออกแบบโปรแกรมที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นแนวคิดการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) จึงควรมีการพัฒนา โดยกำหนดหลักการพัฒนาบุคลากร ควรมีลักษณะเป็นการพัฒนาที่กำหนดสัดส่วน คือ 1) การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 70 ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ ได้ทดลองทำผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำวันรวมไปถึงงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย 2) การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 20 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่ผู้เรียนรู้เกิดขึ้นจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยเกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย ประชุมกลุ่มย่อย การเรียนรู้ผ่านโค้ช การเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน เป็นต้น 3) การพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 10 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้รับความรู้จากการเข้ารับการพัฒนา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) สอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐวุฒิ เสาวยิ่งค์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ การประเมินผล ซึ่งมีรูปแบบในการพัฒนาเป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้โดย 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การฟังบรรยาย 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การสอนงานแบบมีพี่เลี้ยง 7) การศึกษาดูงาน 8) การประชุมกลุ่มย่อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยสามารถเลือกสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม อาทิ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความต้องการในการพัฒนา มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงการทำงาน และด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา มีความต้องการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ มากกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์



หรือตามความต้องการเรียงลำดับความจำเป็นเร่งด่วน โดยอาจเลือกสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาก่อน และดำเนินการจนครบทุกด้าน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถที่จะนำไปใช้ได้จริงในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ดังนั้น สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ อาจพิจารณาใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โสตศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่นที่มีบริบทที่แตกต่างจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 172.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐวุฒิ เสาวรงค์ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นภาพร รุ่งจำรัส. (2562). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 3(1), 1-10. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). *คู่มือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระวีวรรณ กองกะมุด. (2557). วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิกร กุฎีศรี. (2561). ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เรืองแสง ห้าสกุล. (2559). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). *คู่มือการจัดทำมาตรฐานและการปรับปรุงการบริการ*. สุขุมวิทมีเดียมาร์เก็ตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2560). *ปัญหาการบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ฉุดรั้งการปฏิรูปการศึกษา*, <https://www.knowledgefarm.in.th/educational-administration-problem>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2565). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การพัฒนากระบวนการทัศน์รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5*. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรีพร โพธิ์ภักดี. (2558). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(1), 47.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อัญชลี ชัยศรี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 5(2), 235.
- Barrattand, K. H. (2013). Leadership by the Book. *Executive Excellence*, 17(3), 4-5.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.