

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นันทนา ชาวศิริกุลชล^{1*} อีรวุฒิ บุญยโสภณ² สันชัย อินทพิชัย³ และ ศิริพรรณ ชุมนุญ⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำหนดรูปแบบเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารจากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก 5 คน และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 14 คน กำหนดเป็นสมรรถนะการบริหารงานองค์กรและสมรรถนะย่อยของผู้บริหาร ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบจากการตอบคำถามความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร 61 คน ตามรายการที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร โดยจัดทำหลักสูตรตามความต้องการที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 2 และจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ให้ผู้บริหาร 15 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารสถานศึกษามี 3 สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะย่อยรวม 36 สมรรถนะ 2) สมรรถนะส่วนบุคคลที่ผู้บริหารต้องการพัฒนาอันดับ 1 ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และวิธีการพัฒนาเป็นวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) ความรู้ ความเข้าใจภายหลังฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความพึงพอใจจากการได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) สรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดสมรรถนะจำเป็น 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3) การพัฒนาสมรรถนะ และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะการบริหาร สถานศึกษาเอกชนนอกระบบ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์โยธา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ ที่ปรึกษาด้านการศึกษาและฝึกอบรมสถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 08-1632-7588 อีเมล: nantana@siamcom.co.th



The Management Competency Development Model for Private Administrators in Non-formal Education in Readiness Preparation to Enter the ASEAN Economic Community

Nantana Chavasirikultol^{1*} Teravuti Boonyasopon² Sunchai Inthapichai³ and Siripan Choomnoom⁴

Abstract

This research had objective to define the management competency development model for private administrators in non-formal education in preparation to enter the ASEAN Economic Community. The study processes were as follows: 1) synthesizing the competency of private administrators in non-formal education. An analysis of current literature and research was conducted, as well as 5 in-depth interviews and a focus group discussion of 14 experts; 2) studying the need of competency development of private administrators in non-formal education from 61 administrators answering questionnaire, based on the synthesis of the first process; 3) studying the effectiveness of the competency development for the administrators, where the specified curriculum was based on synthesis of the second process, and one day operational training were constructed for 15 administrators. The study results found that 1) the result of the synthesis of the performance of the school administrators has 3 core competencies: organization competency, job competency, and personal competency which consisted of 36 sub-competencies. 2) The personal competency that administrators want to develop most is their skills in computer and information technology and they prefer operational training to follow a development method. 3) After the training, the findings were that: the sample administrators had higher knowledge and comprehension of competency at a .05 significance level and the satisfaction in this training was at the highest level (\bar{x} = 4.56). To summarize the research process as mentioned above, the management competency development model for private administrators in non-formal education in readiness preparation to enter the ASEAN Economic Community has 4 steps as follows: 1) assessing competency need, 2) assessing competency development, 3) competency development, and 4) studying the development's effectiveness.

Keywords: The management competency development, private non-formal education, ASEAN Economic Community

¹ Doctoral student, Major Field of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Professor, Ph.D., Department of Teacher Training in Mechanical Engineering, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate professor, Ph.D., Department of Teacher Training in Civil Engineering, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

⁴ Ph.D., Education and Training Advisor of Petroleum Institute of Thailand

* Corresponding Author Tel. 08-1632-7588 e-mail: nantana@siamcom.co.th



1. บทนำ

การรวมตัวกันของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการก่อตั้งเป็นองค์กรในนามอาเซียน (ASEAN) ก่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายหลักของประชาคมอาเซียนเป็น 3 เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) ในส่วนของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำหนดเป้าหมายของความร่วมมือด้านเศรษฐกิจไว้ 4 ด้าน คือ การเป็นตลาดและฐาน การผลิตเดียว การสร้างอาเซียนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเสมอภาค และการบูรณาการเศรษฐกิจอาเซียนกับเศรษฐกิจโลก ประเทศไทยมีการปรับตัวโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) [1] โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ซึ่งจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบการจัดการความรู้ พัฒนาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ทันสมัย ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม กระบวนการสำคัญในการพัฒนา คือ การพัฒนาคนโดยการให้การศึกษ การศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่ให้การศึกษแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทวิชาชีพมีการจัดการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพเพื่อให้ผู้เรียนนำไปประกอบอาชีพหรือเพิ่มเติมทักษะในการประกอบอาชีพ มีการจัดเนื้อหาการเรียนการสอนและหลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม เป็นการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นับได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการ เติมเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ โรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทวิชาชีพจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม กล่าวได้ว่า สถานศึกษาเอกชนเป็นโรงเรียนส่งเสริมทักษะเพื่อ

เตรียมคนเข้าทำงาน หรือกลุ่มที่กำลังปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาหรือยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

จากรายงานการศึกษาในโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของศูนย์บริหารวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [2] พบว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่าย ดังนั้นการให้การศึกษาโดยการอบรมอาชีพระยะสั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาแรงงานประเภทอาชีพให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความสำคัญต่อการให้การศึกษาแก่ประชาชนกลุ่มนี้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบต้องมีศักยภาพการบริหารงานที่สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ ผู้รับผิดชอบในการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำกับและตรวจสอบข้อมูล เผยแพร่ข้อมูลภายในองค์กร เป็นผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา [3] ในการมีศักยภาพดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและต้องพร้อมที่จะมีสมรรถนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรและผู้เรียนให้มีทักษะที่เป็นมาตรฐาน มีความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นงานวิจัยที่กำหนดขั้นตอนตามแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร จะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของ Ashton and Smith [4] ที่ว่าการพัฒนาผู้บริหารเกิดจากเงื่อนไข 2 ประการ ประการแรก จากปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และกฎหมาย ส่วนที่สองต้องเกิดจากความต้องการขององค์กรที่ต้องการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ผู้บริหารจึงเป็นเป้าหมายแรกในการพัฒนาสมรรถนะให้มีสมรรถนะที่สามารถบริหารงานได้ เพื่อนำองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ทันกับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Ashton and Smith [4] นี้ จะเน้นการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นขององค์กร และนำไปสู่โปรแกรมการพัฒนาการบริหารองค์กรและอาภรณ์ [5] นักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ต้องมีการประเมินความสามารถของผู้ต้องการพัฒนา จากการกำหนดเกณฑ์หรือสมรรถนะที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการบริหารตามสภาพการณ์ใหม่นั้น และต้องประเมินความต้องการได้รับการพัฒนาจากผู้ต้องได้รับการพัฒนาตนเอง มีการจัดโปรแกรมการพัฒนาจากผลการประเมิน และศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนา งานวิจัยครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดของอาภรณ์ [5] และ Ashton and Smith [4] มาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารจากปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจากสมรรถนะในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารจากการจัดโปรแกรมในขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำผลการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอนกำหนดเป็นรูปแบบของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการศึกษาใน 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. วิธีการวิจัย

การวิจัยดำเนินการกำหนดรูปแบบเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในขั้นตอนนี้เป็นการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและวิธีการพัฒนาจากการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการศึกษานอกระบบและการบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรธุรกิจอุตสาหกรรม รวม 14 คน การสนทนากลุ่มมีข้อมูลพื้นฐานของสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จาก 2 แหล่ง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารจากเอกสาร ได้แก่ เอกสารนโยบายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การจัดการศึกษาของสถานศึกษานอกระบบ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปเป็นรายการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบและวิธีการพัฒนา 2) วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญการบริหารสถานศึกษานอกระบบ 3 คน ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาเพื่อการพัฒนาสู่อาเซียน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจการอาชีพ 1 คน รวม 5 คน วิเคราะห์บทสัมภาษณ์เป็นเชิงพรรณนา วิเคราะห์ได้เป็นสมรรถนะทางการบริหารและวิธีการพัฒนา นำการวิเคราะห์ในข้อ 1) และ 2) ทำการสังเคราะห์รวมกัน เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสนทนากลุ่ม ผลของการสนทนากลุ่มได้นำมาสังเคราะห์เป็นสมรรถนะของผู้บริหารและรายการของสมรรถนะย่อยเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีรายการสมรรถนะ 36 รายการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละรายการให้ผู้ตอบตอบเป็น 2 ประเด็นคือ ระดับความสามารถที่มีอยู่ และระดับความต้องการ

พัฒนา ส่วนคำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนามี 8 วิธี เพื่อให้ผู้ตอบสนองความจำเป็นในวิธีการที่ต้องการ

3.2 ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างเครื่องมือในการพัฒนาจากผลของความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร โดยการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบทั้งหมด 61 โรงเรียน ตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาเอกชน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่ของผู้บริหารและความต้องการในการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ซึ่งได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล เรื่อง ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิธีการพัฒนา ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การติดต่อ สื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับการใช้งานอีเมลล์สำหรับผู้บริหาร การใช้งานปฏิทินส่วนตัว การใช้แบบฟอร์มออนไลน์เพื่อการบริหาร การใช้สังคมออนไลน์ ใช้เวลาอบรม 1 วัน หลักสูตรได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีคุณภาพในระดับมากกว่า 5 ระดับ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนา

3.3 ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบประเภทวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อม เป็นการศึกษาประสิทธิผลจากการพัฒนาในตอนที่ 2 โดยการทดลองฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจากหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นเวลา 1 วัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน การศึกษาประสิทธิผลจาก 1) การทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม และ 3) การเสนอแผนงาน/โครงการ

4. ผลการวิจัย

การกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีผลการวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีสมรรถนะจากการวิเคราะห์เอกสารเป็นสมรรถนะทางการบริหาร 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะขององค์กร มี 10 สมรรถนะย่อย สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มี 22 สมรรถนะย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล มี 12 สมรรถนะย่อย ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ได้สมรรถนะการบริหารเป็น 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการบริหาร มี 8 สมรรถนะย่อย สมรรถนะด้านความรู้ มี 6 สมรรถนะย่อย และสมรรถนะด้านทักษะการบริหาร มี 11 สมรรถนะย่อย ซึ่งการแบ่งสมรรถนะไม่เหมือนกัน แต่ได้นำผลการวิเคราะห์จากเอกสารและการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำมาสังเคราะห์ได้ผลดังนี้ สมรรถนะทางการบริหาร แบ่งเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะขององค์กร มี 8 สมรรถนะย่อย 2) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มี 16 สมรรถนะย่อย 3) สมรรถนะส่วนบุคคล มี 12 สมรรถนะย่อย รวมเป็นสมรรถนะย่อย 36 สมรรถนะย่อย ที่นำไปทำเป็นรายการแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และวิธีการพัฒนาสรุปได้ 8 วิธีการ

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

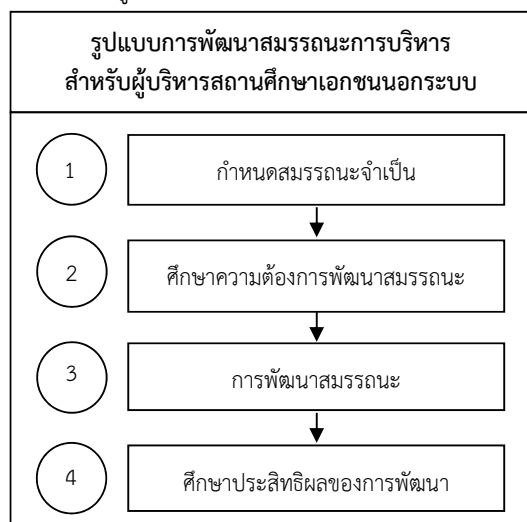
ผลจากการตอบแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะขององค์กรทั้ง 8 สมรรถนะย่อย ระดับความสามารถกับระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน สมรรถนะย่อย เรื่องการวิจัยและพัฒนาที่มีความต้องการพัฒนาสูงกว่าระดับความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีระดับความต้องการกับการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สมรรถนะส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาในเรื่อง



ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะด้านภาษามีมากกว่าความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะย่อยในเรื่องอื่น ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาและความสามารถของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และวิธีการพัฒนาที่ต้องการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของผู้เข้ารับการอบรม ภายหลังจากฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจต่อการได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) 3) ผู้บริหารที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำความรู้และทักษะปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ได้ และยังมีแผนในการนำไปปรับปรุงงานและวางแผนงาน/ โครงการที่พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตนเอง

จากการวิจัย 3 ขั้นตอน สรุปได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้รูปแบบเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดสมรรถนะจำเป็น 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3) การพัฒนาสมรรถนะ และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนา จึงขออภิปรายตามรูปแบบดังนี้

การกำหนดสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารเหตุผลเพราะการบริหารในแต่ละตำแหน่งจะมีสมรรถนะที่เหมือนกันเป็นพื้นฐาน แต่จะมีสมรรถนะเฉพาะของภาระงานที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร ดังเช่นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ สมรรถนะด้านองค์กร สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ตรงตามความคิดของ McClelland [6] ที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นความสามารถในการทำกิจกรรมหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและการค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer และ Spencer [7] ที่ว่าสมรรถนะการบริหารงานต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นนี้เป็นการกำหนดตามแนวคิดที่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานซึ่ง Armstrong M cited Brumbrach [8] ได้ระบุไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จของงานตามที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์ต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเป็นขั้นแรก การวิจัยนี้จึงเป็นไปตามที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรควรจะต้องมีการวิเคราะห์หาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อนำมาศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะว่าสมรรถนะด้านใดที่มีอยู่แล้ว และสมรรถนะด้านใดที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม นักวิชาการที่มีความคิดสอดคล้องกัน คือ ณรงค์วิทย์ [9] ที่มีการกำหนดประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) สมรรถนะในงาน (Job Competencies) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) จากการศึกษาจึงเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ว่า การ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรควรจะต้องมีการวิเคราะห์หาสมรรถนะที่จำเป็นขององค์กรแต่ละชนิดขององค์กร ซึ่งสมรรถนะนั้นผู้บริหารจะมีความสามารถตามสมรรถนะนั้นอยู่แล้ว และมีบางสมรรถนะที่ต้องมีการพัฒนา ดังนั้นเมื่อได้สมรรถนะที่จำเป็นแล้ว ต้องมีการศึกษาว่าถ้ามีสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ปรากฏอยู่นั้น ผู้บริหารต้องการพัฒนาสมรรถนะย่อยในเรื่องใดบ้าง เพื่อนำมาศึกษาความต้องการพัฒนา สมรรถนะด้านใดที่ต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสมรรถนะหรือความสามารถที่เป็นอยู่จริง การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธี แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการค้นหาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาจากการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของตนเอง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสามารถระบุได้ถึงระดับความสามารถในสมรรถนะในแต่ละด้านของตนเอง และระดับความต้องการในการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะ

จากข้อสรุปที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกประเทศมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในหัวข้อเรื่อง การสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) [1] นโยบายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และแผนยุทธศาสตร์การศึกษา ว่าด้วยการพัฒนาคนที่จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทางเทคโนโลยีและความรู้ในวิทยาการด้านต่างๆ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรินทร์ [10] ที่ว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีการเตรียมตัวในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านความร่วมมือที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้นในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งแห่งอาเซียน นอกจากนี้สมรรถนะของผู้บริหารตามเกณฑ์ครูสภาที่สำคัญกำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 1.8 ว่าผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นั่นคือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และ

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมจึงเหมาะสมกับผู้บริหารในการพัฒนาครั้งนี้

การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนา มีความจำเป็นเพราะต้องได้รู้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหรือไม่ เป็นการยืนยันรูปแบบจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าความรู้ความเข้าใจเรื่องการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรีติ [11] ที่ว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล มีเป้าหมายสำคัญในการทำให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการได้ตั้งศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผลงานวิจัยนี้ทำให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น มีความคิดในการนำไปใช้วางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในครั้งนี้เป็นการยืนยันประสิทธิผลของการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ งานวิจัยของฉัตรชาญ [12] ในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการจากการฝึกอบรมโดยการสร้างชุดฝึกอบรม พบว่า ด้านความรู้มีการพัฒนาในเกณฑ์ระดับมาก และความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนของสมยงค์ [13] ได้ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน พบว่า ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด และวิมาน [14] ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยนี้ได้รูปแบบที่เป็นไปตามขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของอากรณ [15] ที่ได้รับรวบรวมจากแนวคิดของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น Craig, R.L. (1987) และ Werner, M.W. and DeSimone R.L. (2006) จากการวิจัยนี้นำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้และเป็นไปตามทฤษฎีของการ

พัฒนาสมรรถนะการบริหารในด้านความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารตามความจำเป็น [4] และ อารมณ์ [15] และการคัดสรรวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคคล การประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาตามการวิจัยนี้ตามรูปแบบที่ค้นพบ คือ 1) การกำหนดสมรรถนะจำเป็น 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3) การพัฒนาสมรรถนะ และ 4) การศึกษาประสิทธิผล จึงสามารถนำไปใช้ได้ตามทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 รูปแบบนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ ได้โดยต้องมี 1) การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนา 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3) การพัฒนาสมรรถนะโดยการฝึกอบรมและ 4) ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนา

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานำไปทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือผ่านระบบการสื่อสารหรือพัฒนาโดยการอาศัยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสามารถจัดทำทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกัน และทำการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลที่เกิดขึ้นภายหลังการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

References

- [1] Office of the National Economic and Social Development Board. (2012). Summary of the eleventh National Economic and Social Development Plan (2012 - 2016). Bangkok : Office of the Prime Minister. (in Thai)
- [2] Chulalongkorn University. (2014). Education Report Workforce Preparedness Program for ASEAN Community. Bangkok : Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- [3] Mintzberg, Henry. (1980). The Nature of Managerial Work. New Jersey : Prentice Hall.
- [4] Ashton, D. and Smith, M. E. (1979). Management Development in the organization: Analysis and action. London : Macmillan.
- [5] Arporn Phuvittiyaphan (2009). Individual Development Plan. Bangkok : HR Center Co., Ltd. (in Thai)
- [6] McClelland, C. David. (1973). "Testing for competency rather than for Intelligence." American psychologist. Vol. 28 No. 1 : 1-40.
- [7] Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). Competency at Work: Models for superior performance. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- [8] Armstrong, M. (2002). Performance management: Key strategies and practical guidelines. 2nd ed. London : Clays cited Brumbrach. (1988).
- [9] Narongvit Santhong. (2002). Modern human resources management in practice. Bangkok : HR Center. (in Thai)
- [10] Surin Pitsuwan. (2013). ASEAN knows the advantages. Bangkok : Amarin Publishing. (in Thai)
- [11] Kirati Yodyingyong. (2006). Strategic human resource development planning. Bangkok : Mr. Copy (Thailand) Ltd. (in Thai)
- [12] Chatchan Thongjub. (2009). Competency model for Workforce Development in the Workplace. Doctor of Philosophy in Ph.D. Curriculum Research and Development Department of Technical Education Management College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- [13] Somyong Seekhao. (2010). Development of Competency in Computer and Informaiton Technology for Local Administration Officers Using Blended Training Curriculum. Doctor of Ph.D. Computer Studies Department of Computer Studies College. King Mongkut's



University of Technology North Bangkok. (in Thai)

- [14] Wimarn Wannacum. (2010). Competency Development of Administrators in Small Schools under the Office of the Basic Education Commission. Doctor of Philosophy thesis Leadership in Educational Administration Department of Educational Administration Faculty of Education. Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- [15] Arporn Phuvittiyaphan. (2010). Strategic human resource development. Bangkok : HR Center Co., Ltd. (in Thai)