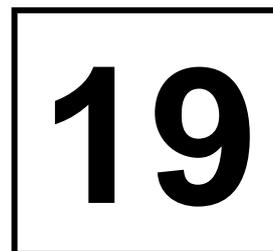


การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การ
ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF A COMPETENCY EVALUATION MODEL WITH APPLICATION
OF EMPOWERMENT EVALUATION FOR NEW SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION



ศรายุทธ รัตนปัญญา*

รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย**

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภัทตร์ พิบูลย์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ (2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 22 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (2) สิ่งที่มีประเมิน (3) เกณฑ์การประเมิน (4) วิธีการประเมิน (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (2) สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (3) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การประเมินแบบเสริมพลังแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การรวบรวมข้อมูล

* นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และการจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการ คือ การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การให้การสนับสนุน การสร้างความกระจ่าง และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ และ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและความพึงพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับมาก

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to create a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators under the office of the basic education commission and (2) to inspect the quality of a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators under the office of the basic education commission. The research methods divided into two phases; the first phase was to create a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators. The Target group included 215 administrators of educational administration. Data was collected using 5 point rating scale questionnaire and was statistically analyzed in the Index of Item Objective Congruence analysis, mean score, standard deviation, and content analysis. The second phase was quality inspection of a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators. The sample included 22 new administrators who applied to participate in the campaign. Data was collected using a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators under the office of the basic education commission and was statistically analyzed in mean score, standard deviation, independent t – test and content analysis.

The findings revealed that 1) the competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators under the office of the basic education commission consisted of (1) the purpose of evaluation (2) what evaluation focused on (3) the evaluation criteria (4) the evaluation methods (5) providing feedback for development. The competencies of new administrators included (1) the professional competency (2) the competency of transformational leaders (3) the competency in using information technology for administrative purposes. An empowerment evaluation were divided into four stages: (1) taking stock (2) setting goals (3) developing strategies ; and (4) documenting progress. The tactical implementations of an empowerment evaluation were used as following (1) training (2) facilitating (3) providing support (4) making it clear (5) giving freedom for making decision to perform. 2) The results of quality inspection of a competency evaluation model by applying an empowerment evaluation for new administrators under the office of the basic education commission was generally found at the high level ; utility, feasibility, appropriateness, and accuracy. The new administrators had increased knowledge and understanding and satisfied with the competency development at the high level.

บทนำ

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญตามแนวทางการปฏิรูปในทศวรรษที่ 2 โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่นาเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ในปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเน้นให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และสายการบริหารนิยมแบบราบมากกว่าเป็นแบบปิรามิด ตลอดจนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญ จะสามารถช่วยให้การทำงานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 10-13) จึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิด มาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหลายมิติ (อาทร ภูวิทย์พันธ์. 2551 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่และที่ซ่อนเร้นอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและ ภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เอนกลาก สุทธิพันธ์ (2552 : 12) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วน ที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน นั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ 1) สมรรถนะคือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ 2) เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร 3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 4) ประเมินผลงานบุคลากรอย่างเป็น ธรรม 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน และ 6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะในการ บริหารการศึกษา กล่าวคือ ควรมีความรู้ความสามารถในเชิงการวางแผน ความรู้ความสามารถเชิงผู้นำ ความรู้ ความสามารถในการเป็นนักจัดการ ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา การประสานประโยชน์ การประสานงาน การ สื่อสาร การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเป็นผู้มีอำนาจหรือศักยภาพ เป็นผู้นำที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างแท้จริง จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหาร ซึ่งเป็นศักยภาพที่ซ่อนในตนเอง และแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่เรียกว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงจะทำให้องค์กร เกิดการพัฒนาสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมายังพบปัญหา ในการจัดการศึกษาหลายประการดังที่ สุพักตร์ พิบูลย์ (2557 : 6) ได้กล่าวถึงปัญหาในการบริหารงานสถานศึกษา ที่ยัง ประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น 1) การบริหารงานล้มเหลว ระบบผลิต คัดเลือก นิเทศ พัฒนา ส่งเสริมควบคุมคุณภาพครูไม่มี ประสิทธิภาพ 2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมล้มเหลว สถาบันอุดมศึกษาไม่ร่วมรับผิดชอบ ดูแลการจัดการศึกษาขึ้น พื้นฐานอย่างจริงจัง เป็นระบบต่อเนื่อง ระบบกรรมการเขตพื้นที่ กรรมการสถานศึกษา ยังไม่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ 3) การ

บริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่ายโรงเรียน สหวิทยาเขต หรือศูนย์พัฒนาทางวิชาการ ยังไม่มีประสิทธิภาพและยังไม่ได้รับการพัฒนาดังกล่าวจริงจังก 4) กระบวนการสอนไม่ได้มาตรฐานยังเน้นเนื้อหามากกว่าการปฏิบัติจริง ครูไม่มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ขาดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมอย่างจริงจัง 5) การสอนภาษาไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ ภาษาไทย ซึ่งเป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ยังไม่มีมาตรฐานที่เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าในชั้น ป.1-3 ชั้นใด ภาคเรียนใด นักเรียนจะต้องมีสมรรถนะด้านการอ่าน การเขียน หรือการพูดอยู่ในระดับใด 6) กระบวนการส่งเสริมคุณลักษณะหรือทักษะจำเป็นพื้นฐานยังไม่มีประสิทธิภาพไม่มีรูปแบบที่เป็นรูปธรรมหรือได้รับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 7) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับครอบครัว ระดับห้องเรียน ระดับชั้นเรียน ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ยังไม่สอดคล้องกันและไม่มีประสิทธิภาพ

เนื่องจากผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาต่อการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอนโรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำเพื่อให้นักเรียนแต่สภาพนี้อาจจะสะดุดหยุดลงได้ เมื่อผู้บริหารขาดสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารใหม่ที่เข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจในการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญ ประกอบกับการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ทั้งโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นระยะๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นการเตรียมพร้อมให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ได้เพิ่มศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นการประเมินและตรวจสอบระดับขีดความสามารถในการนำสมรรถนะไปใช้สำหรับตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ซึ่งการประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการพัฒนา ที่นำเสนอโดย เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1996 : 117) รากฐานของแนวคิดมาจากการวิจัยปฏิบัติการ (action research) เป็นกระบวนการให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นการใช้โมทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเองตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ช่วยตนเองได้ พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง และกลุ่ม โดยมีลักษณะที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเองสะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

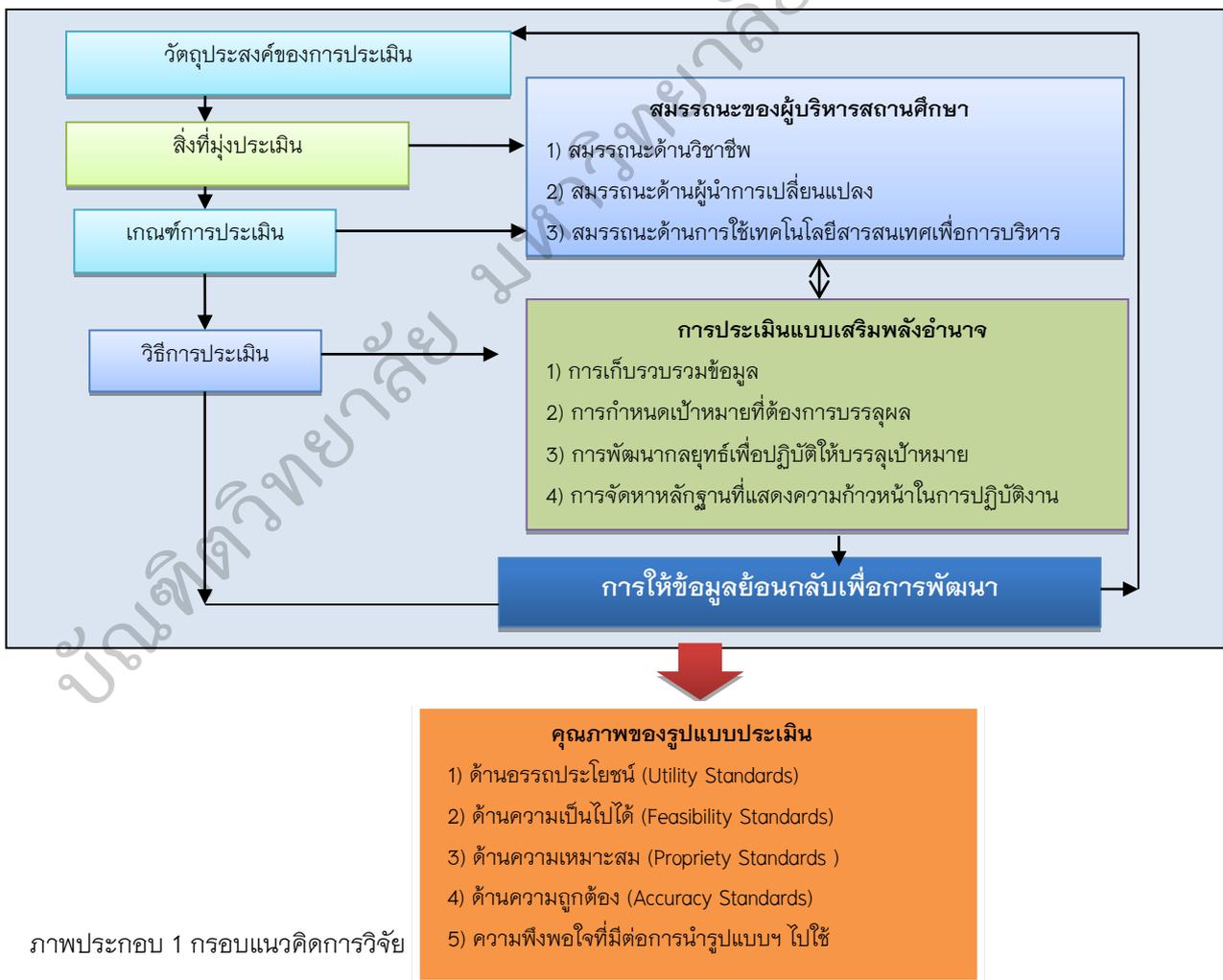
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบของการประเมิน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) สิ่งที่มีงประเมิน 3) เกณฑ์การประเมิน 4) วิธีการประเมิน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
3. วิธีการประเมิน เป็นการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล 3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. คุณภาพของรูปแบบการประเมิน การประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินที่ครอบคลุมมาตรฐานการประเมิน คือ 1) ความเป็นประโยชน์ โดยการประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการนำรูปแบบฯ ไปใช้ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง 5) ความพึงพอใจที่มีต่อการนำรูปแบบฯ ไปใช้ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 2 เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 148 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 146 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 141 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 คน รวมทั้งสิ้น 496 คน

กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลในการสร้างรูปแบบฯ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีที่ตั้งสำนักงานในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 496 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 3 คน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฯ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เชี่ยวชาญ และผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการวัดผลประเมินผล จำนวน 13 คน

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยมีประสบการณ์ในการบริหารงาน สถานศึกษา ตั้งแต่ 0-2 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อร่างรูปแบบฯ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์การพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แบบประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดย

ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (2) สิ่งที่มีประเมิน (3) เกณฑ์การประเมิน (4) วิธีการประเมิน โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดเป้าหมายเพื่อต้องการบรรลุ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติ และการจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า และ (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา 2) แบบวัดความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไปใช้ และ 4) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอนที่ 1

1. นัดหมายสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ จำนวน 9 คน
2. จัดส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีที่ตั้งสำนักงานในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 215 ฉบับ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม โดยส่งผ่านทางไปรษณีย์
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 ฉบับ ไปตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
4. จัดส่งแบบประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ จำนวน 13 ฉบับ พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบฯ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอนที่ 2

1. ประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ก่อนการนำรูปแบบฯ ไปใช้จริง โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประเมินสมรรถนะของตนเองก่อนการนำรูปแบบฯ ไปใช้และเก็บข้อมูลกลับด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ความเข้าใจ โดยนำแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไปให้ผู้ให้ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบประเมินตนเอง โดยทำการวัด 2 ครั้ง คือก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ
3. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ โดยหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บกลับด้วยตนเอง
4. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบฯ โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบประเมินและเก็บกลับด้วยตนเองในการทดลองใช้รูปแบบฯ
5. ประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใหม่หลังการนำรูปแบบฯ ไปใช้ โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประเมินตนเองหลังการนำรูปแบบฯ ไปใช้และเก็บกลับด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ความต้องการในการ

พัฒนาตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการ โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) 3) การวิเคราะห์หารูปแบบฯ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบฯ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยการทดสอบค่าที (t-test) 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และ 4) การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบฯ ไปใช้โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน 3) เกณฑ์การประเมิน 4) วิธีการประเมิน 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การประเมินแบบเสริมพลังแบ่งเป็น 4 ชั้น คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การพัฒนากลยุทธ์ และ 4) การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการ คือ การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การให้การสนับสนุน การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ โดยมีวิธีการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นกลไกของวงจรคุณภาพที่มีองค์ประกอบในการดำเนินการสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้ยุทธวิธีพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งมีองค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมิน เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่และคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. สิ่งที่มีมุ่งประเมินประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) กระบวนการบริหาร (2) การบริหารด้านวิชาการ (3) นโยบายและการวางแผนการศึกษา (4) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน (5) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ (6) การประกันคุณภาพการศึกษา (7) การบริหารงานบุคคล (8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (9) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 10) การบริหารกิจการนักเรียน 2) สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการแนวใหม่ (2) พัฒนาทีมงาน (3) ความสามารถในการสื่อสาร (4) การวางแผนกลยุทธ์ (5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ (6) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน 3) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การจัดหาจัดให้มี เทคโนโลยีสารสนเทศ (2) การให้บริการ ควบคุม บำรุงรักษาเทคโนโลยี และ (3) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและปฏิบัติงาน

3. เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ 2) เกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาใช้เกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

1) เกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่

ระดับคะแนน 1 หมายถึง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับใช้งานได้

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม

มาตรฐานคะแนน

น้อยกว่า 19 คะแนน เท่ากับ 1

20 – 38 คะแนน เท่ากับ 2

39 – 57 คะแนน เท่ากับ 3

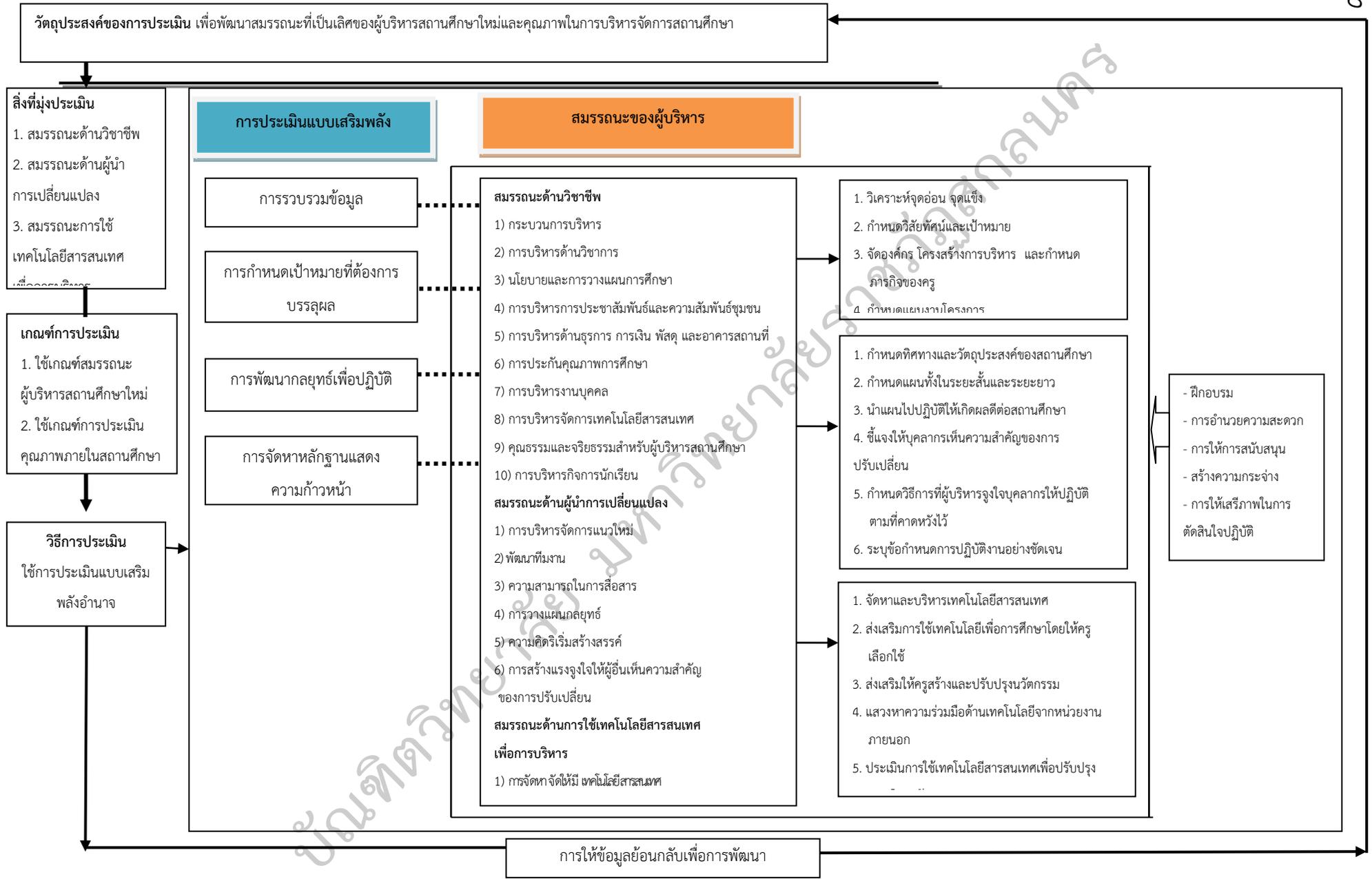
58 – 76 คะแนน เท่ากับ 4

77 – 95 คะแนน เท่ากับ 5

2) เกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาใช้เกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

4. วิธีการที่ใช้ประเมินใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การพัฒนากลยุทธ์ และ 4) การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา โดยคณะกรรมการประเมินให้ข้อเสนอแนะจากการประเมิน ทั้ง 5 องค์ประกอบ เพื่อเสนอจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา นำไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ปรากฏดังภาพประกอบ 2



2. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีคุณภาพด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

1) ด้านอรรถประโยชน์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความรู้ความเข้าใจหลังการนำรูปแบบไปใช้สูงกว่าก่อนการนำรูปแบบไปใช้ และผู้ประเมินมีความเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ฯ สะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของผู้บริหาร และสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2) ด้านความเป็นไปได้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีสมรรถนะแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพิ่มสูงขึ้นโดยที่ผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่า ผลจากการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ฯ มีความคุ้มค่า และรูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนาตนเอง

3) ด้านความเหมาะสม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความเห็นว่ากิจกรรมการดำเนินงานตามสมรรถนะสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4) ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความเห็นว่า มีการระบุวัตถุประสงค์การประเมินอย่างชัดเจน และมีการตรวจสอบ/ทบทวนสมรรถนะผู้บริหารเป็นระยะๆ

5) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบฯ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ประเมินมีความเห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมช่วยสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยจะได้รับคำแนะนำในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จากนักประเมิน และผู้ทรงคุณวุฒิ และสามารถร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะของตนเองในสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการนำการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจรูปแบบให้ชัดเจน โดยศึกษาคู่่มือการใช้รูปแบบอย่างละเอียด พร้อมทั้งเตรียมการในด้านต่างๆ ให้พร้อมเพื่อให้การดำเนินงานตามรูปแบบฯราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 จากปัญหาการนำรูปแบบฯ ไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ พบว่า ความแตกต่างของประเภทสถานศึกษา ทำให้เป็นปัญหาในการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ควรมีการกำหนดขอบข่ายการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน โดยจัดทำแบบประเมินให้สอดคล้องกับขนาดและบริบทของสถานศึกษา

1.3 จากผลการประเมินที่พบว่า การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยรวบรวมเอกสารร่องรอย หลักฐาน ประกอบผลการดำเนินงานตามสมรรถนะ และจัดแสดงเป็นหลักฐาน ที่สามารถแสดงถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ให้ชัดเจนในแต่ละขั้นตอนและระบุเงื่อนไขการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

1.4 ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรต้องใช้ที่ปรึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ และประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งบทบาทของที่ปรึกษาในการเสริมพลังนี้มีความสำคัญต่อการผลักดันให้การพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพ

1.5 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีบทบาทในการสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามที่สถานศึกษาต้องการ เช่น สนับสนุนการฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ และนิเทศติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามโครงสร้างหลักได้อย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะๆ

เอกสารอ้างอิง

สุพักตร์ พิบูลย์. บริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2557.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทย. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2550.

อาภากร ภูวิทย์พันธ์ุ. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2551.

เอนกกลาง สุทธินันท์. สมรรถนะทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2552.

Fetterman, D. M. Empowerment evaluation: An introduction to theory and practice. In Fetterman., Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment & accountability. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 1970.