

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา

**Strategy for Professional Competency Development of Primary
School Administrators in Nakhon Ratchasima Primary
Education Area**

พูลศักดิ์ บุตรแก้ว¹ และ ถวิล ลดาวัลย์²

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Poonsak Butkaew¹ and Tawil Ladawan²

North Eastern University, Thailand

Corresponding Author; E-mail: poonsak.but@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา และ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การศึกษาดำเนินการ 2 ระยะ คือ ช่วงแรกศึกษาเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ ระยะที่สองเป็นการพัฒนากลยุทธ์และประเมินคุณภาพของกลยุทธ์ โดยกลุ่มเป้าหมายสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Best practice) 5 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมจำนวน 10 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

* ได้รับบทความ: 2 ตุลาคม 2562; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

Received: October 2, 2019; Revised: December 25, 2019; Accepted: December 26, 2019

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อความเป็นมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมายอื่นๆประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 375 คน ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายที่สามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 40 คน ถูกนำมาใช้เพื่อประเมินกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแบบสอบถามสำหรับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐานของความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ 8 ข้อสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการบริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนากิจกรรมการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาคูณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การพัฒนาสมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน; มืออาชีพ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable states of developing competency towards professionalism of the administrators of basic education schools under Nakhon Ratchasima Office of Primary Education Service Area, and 2) to develop strategies for developing the competency of administrators of basic education schools under Nakhon Ratchasima Office of Primary Education Service Area towards professionalism. The mixed method was applied to this research conducting.

The study was conducted in 2 phases in which the first one was to study the current and desirable states concerning the competency development of the administrators of the basic education schools; the second one was for strategy development and to assess the strategies for the development of the strategies. One target group of 10 school administrators and teachers from 5 outstanding schools with the best practice was used for inquiring about their opinions on the components for the competency development of school administrators towards professionalism. The second target group consisting of 375 school administrators and teachers was used for providing information for an analysis of the current and desirable states of development for competency towards professionalism of school administrators. The third target group of 40 school administrators and teachers was used for the evaluation of the strategies which had been developed. The research tools consisted of a structured interview, an open-ended questionnaire on the current and desirable states and another questionnaire for evaluating the appropriateness, feasibility and utility of the strategies for competency development. The qualitative data were analyzed by means of content analysis, while the quantitative data were analyzed by applying basic statistics of frequency, percentage, and standard deviation.

The findings show that: Eight strategies for developing the competency of school administrators in basic education schools under Nakhon Ratchasima Office of Primary Education Service Area include Strategy I: Personnel Management Development towards Professionalism; Strategy II: The Administration Development in Preparedness for Change towards Professionalism; Strategy III: Strategic Development of Administration towards Professionalism; Strategy IV: Development of Learning Leadership towards Professionalism; Strategy V: The Development of Educational Technology towards Professionalism; Strategy VI: The Development of Skills in Problem Solving and Decision Making; Strategy VII: The Development of Participative Management towards Professionalism; and Strategy VIII: The Development of Moral and Ethics towards Professionalism.

Key words: Strategies; Developing Competency; Basic Education Schools; Professional

บทนำ

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดและให้ความสำคัญของการศึกษาตาม มาตรา 54 รัฐต้อง ดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา สิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อ

พัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม สติปัญญา (Bangkok Business, 2018) สอดคล้องกับ “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ค.ศ. 2017 – 2.36) กำหนดว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข ดังนั้น “การศึกษา” จึงมีความสำคัญ เป็นกลไกในการพัฒนาส่งเสริม ปลุกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long term competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักที่ส่งผลให้ เกิดบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษา เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคม แต่ในปัจจุบันการศึกษายังมีปัญหาในเรื่องคุณภาพเป็นอย่างมากซึ่ง สอดคล้องกับผลของการปฏิรูปการศึกษา แต่ในช่วงเวลาปี 2542 ถึง 2558 ยังพบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวนมากยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งผลการประเมินในรอบแรกนั้นพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 ในส่วนผลการประเมินรอบสองมีสถานศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนา ร้อยละ 20.30 และในรอบสาม ปี 2554-2558 มีสถานศึกษาไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา ยังมีปริมาณมากถึง 2,119 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคิดเป็นร้อยละ 30.09 โดยโรงเรียนส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ตามลำดับ (Online Thairat, 2018)

ปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลในวงการศึกษาไทยแม้จะมีทฤษฎีและแนวทางต่างๆที่ส่งผลทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวแต่ยังมีผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการพัฒนาความสามารถการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ยังไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลขาดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานจนไม่สามารถจะบริหารสถานศึกษานั้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาสภาพปัญหาในระดับชาติ พบว่า ผู้บริหารไม่อยู่โรงเรียน มีภาระงานนอกสถานศึกษามากจนไม่มีเวลาอยู่ในสถานศึกษา พฤติกรรมดังกล่าวเกิดมาจากการขาดการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (Anuchit Wannasut, 2016) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำ ต้องยกระดับสมรรถนะการบริหารให้โดดเด่นและความเป็นมืออาชีพในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่

กำหนดตามนโยบาย มีความเป็นผู้นำในวิชาชีพมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ (Teera Rooncharoen, 2010) สอดคล้องกับลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดบริการ กระจายอำนาจ สร้างทีมงาน ลดสายการบังคับบัญชา มีภาวะผู้นำเน้นบทบาทที่เลี้ยงสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยี ริเริ่มสร้างสรรค์ใช้เชิงกลยุทธ์และยึดธรรมาภิบาล (Anuchit Wannasut, 2016) กล่าวถึงความคาดหวังของสังคมไทยต่อนักบริหารมืออาชีพขอให้แก้ปัญหาวิกฤติสำคัญของการศึกษาไทย ด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพและด้านการศึกษาที่ตกต่ำ

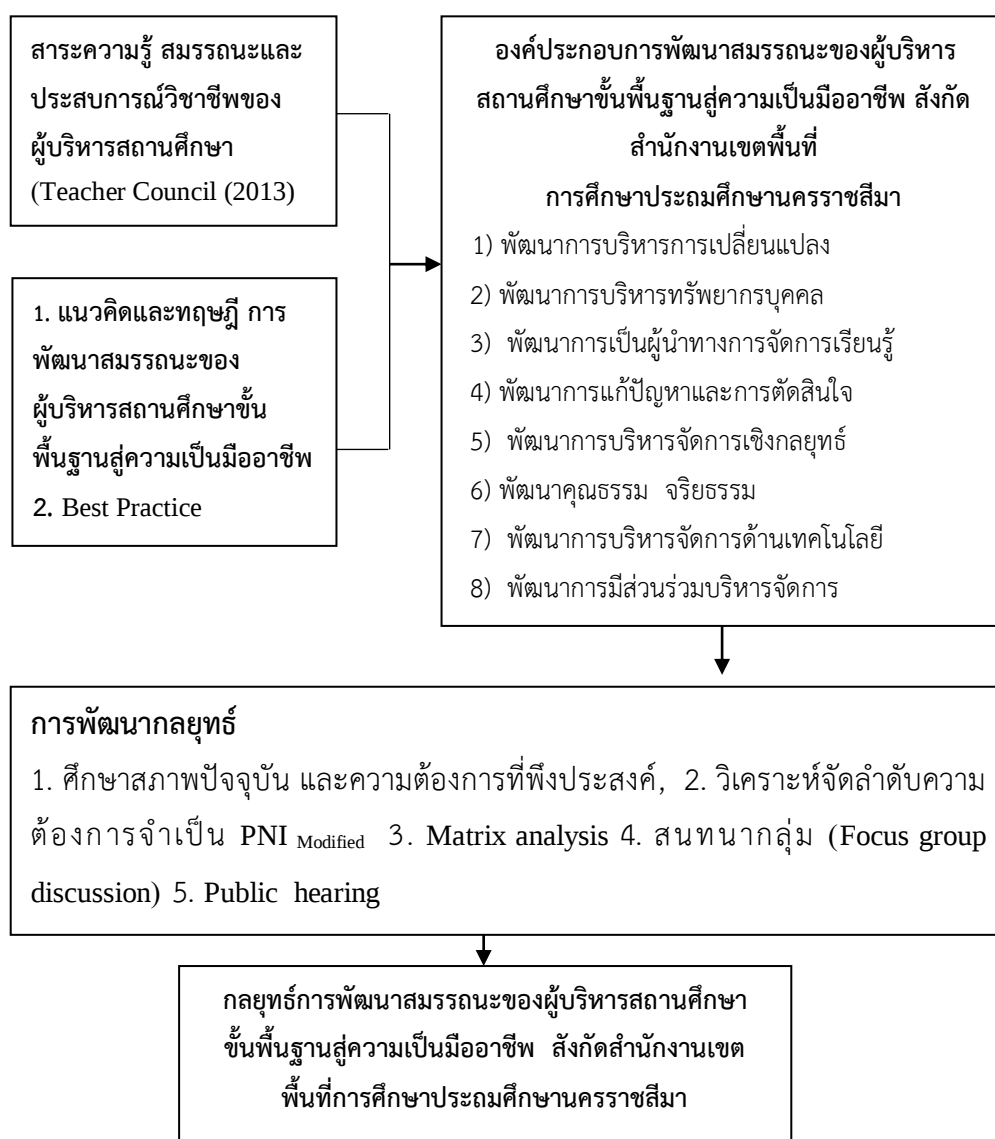
การพัฒนาการศึกษานั้นจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากร ประชากรที่มีคุณภาพย่อมมีศักยภาพในการ พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองของประเทศ อย่างยั่งยืน สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ ต่อเนื่องของกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะการก้าวสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ ต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาโดยนักบริหารมืออาชีพ สามารถ บริหารเชิงรุก ดำเนินการบริหารจัดการที่เน้นองค์รวมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและสังคมเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้อง เป็นผู้บริหารแบบมืออาชีพ ดังนั้นความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ได้อย่างยอดเยี่ยม มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด พร้อมทั้งจะนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Kanitta Koonmee & Sirima Boonkuson, 2009)

จากบทความข้างต้นสะท้อนให้เห็นที่มาปัญหา ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องได้รับการส่งเสริมร่วมกัน ผลักดันให้มีการยกระดับความสามารถ และเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลด้วยกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อความสุขของลูกหลานเราในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ให้เกิดขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตอันใกล้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นรูปแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) การเก็บข้อมูลเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาได้กรอบแนวคิดและองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) พัฒนาการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ 4) พัฒนาการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) พัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 7) พัฒนาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี 8) พัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ โดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้แยก ประเด็นคำถามออกเป็นเอกเทศเพื่อให้มี คำตอบเดียวอยู่ในแต่ละข้อ ควรใช้คำให้กระชับและเข้าใจง่าย เพราะเวลานำเครื่องมือไปใช้ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริง ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความรู้ ความสามารถให้ความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่าง บุคคล แล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์ ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNI Modified จากนั้น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Swot analysis) และพัฒนากลยุทธ์โดยการจัดทำเป็น ตาราง Matrix analysis ด้วยการจับคู่ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ได้ร่างกลยุทธ์แล้วนำเข้าสู่การ สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) และประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ตามลำดับ

พื้นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 จำนวน จำนวน 1,321 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,321 คน และครูผู้สอนจำนวน 13,503 คน รวมจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 14,824 คน (Nakhon Ratchasima Provincial Education Office. 2017) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือแบบ ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ

Krejcie และ Morgan (Srisaart B.CH. 2011) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 344 คน จำนวนทั้งสิ้น 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบบ Check list ของ Likert (Srisaart B.CH. 2011) และแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ประกอบกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ระดมความคิดร่วมกัน โดยมีแบบบันทึกข้อมูล เป็นสมุดบันทึกที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการบันทึกข้อมูล ที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ ประเด็นข้อคิดเห็น ต่างๆ ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งบันทึกข้อสังเกต และการวิเคราะห์ข้อมูล ของผู้วิจัยในแต่ละช่วงการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยลงพื้นที่ภาคสนามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการเก็บ ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลที่เป็นข้อสรุปจากการ สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) และประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ตลอดจนนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์เชิง พรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการ วิเคราะห์จากข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้ PNI Modified เพื่อเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์จัดลำดับ ความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากมาก ไป น้อย โดยคำนวณหาความต้องการจาก สูตรการคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร PNI Modified (Suwimol Wongwanich, 2007)

จากนั้นผู้วิจัยทำตารางร่าง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยดำเนินการทำ Matrix analysis สภาพแวดล้อมภายในจับคู่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) แล้วจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นผู้วิจัย เสนอร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และนักวิชาการ จำนวน 10 คน มาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยบันทึกข้อมูล

ข้อเสนอแนะสรุปความ และการตีความ แล้วนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 แล้วนำเสนอร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความและการตีความ แล้วนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 3 จากนั้นผู้วิจัยได้นำร่างร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 3 นำผลการ ประเมินมาปรับปรุงและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณธรรม จริยธรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คุณธรรม จริยธรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก พันธกิจ เป้าประสงค์ 3 ด้าน กลยุทธ์ 8 ด้าน เป้าประสงค์ 8 ข้อ มาตรการ 25 ข้อ ตัวชี้วัด 80 ข้อ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการบริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย
1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไป
ด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 4 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนากิจกรรมการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบ
ไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 โดยมี 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไป
ด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 โดยมี 9 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1
เป้าประสงค์ 3 มาตรการ โดยมี 12 ตัวชี้วัด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด
ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา อยู่ช่วง
กำลังมีการพัฒนาทางการศึกษาสูงขึ้นในทุกๆด้าน ทั้งนี้เนื่องจากได้มีนโยบายการยกระดับ
คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมโครงการสร้าง
คุณธรรม จริยธรรม, โครงการโรงเรียนวิถีพุทธให้มีในทุกโรงเรียน มีกิจกรรมพัฒนาจิตเพื่อให้
ผู้บริหาร,คณะครูและบุคลากร นักเรียนได้ปฏิบัติธรรม ทำกิจกรรมสวดมนต์ทุกวันศุกร์ จึง
ส่งผลให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม ขึ้นในตัวของผู้บริหาร ครู นักเรียน สอดคล้องกับ
(Teerasak Bungmoom, 2010) ได้ทำการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้มีปัจจัยที่สำคัญ
ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะก
อยู่
ดู ฟัง เป็น (ภาวิตะ 4) ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความสุข มีความตระหนักทัศนคติเชิง
บวกกระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานในการ
พัฒนาคุณภาพของงาน

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก พันธกิจ เป้าประสงค์ 3 ด้าน กลยุทธ์ 8 ด้าน เป้าประสงค์ 8 ข้อ มาตรการ 24 ข้อ 84 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม,เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และโรงเรียน ได้ปฏิบัติตามนโยบายการ พัฒนารูปแบบครบวงจรส่งเข้าอบรมอย่างต่อเนื่องตามความสนใจเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคคลสร้างขวัญกำลังใจเป็นอย่างดีแต่ยังเป็นระยะเริ่มต้น ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร สอดคล้องกับ (Dubrin, J.A. and R.D. Ireland. 1993) ได้ศึกษาความสำคัญของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากผู้ชำนาญการ พบว่าความสำคัญของความสำเร็จที่เกี่ยวพันกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับการประสพการณ์ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยพิจารณาจากประโยชน์ในการทำงาน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการบริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม,เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้ปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมการประกวดผู้บริหารที่มีผลงานเป็นเลิศเพื่อการเป็นต้นแบบรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรจัดทำแผนการพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการเป็นประจำทุกปี ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร สอดคล้องกับ (Chartchai Kongpetdit & Teerawat Chantuek, 2016) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสื่อสารองค์การ และบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผล และมีความสัมพันธ์กันด้วยเหตุผลและปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้ องค์การต่างๆ ให้สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมองค์การให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะว่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายพัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ทั้งนี้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และโรงเรียน ได้จัดทำและปรับปรุง

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกปีโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรสอดคล้องกับ (Chartchai Kongpetdit & Teerawat Chantuek, 2016) ได้ศึกษาพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การกับบทบาทของภาวะผู้นำ และการสื่อสารองค์การถือว่ามี ความสำคัญมากสำหรับองค์การในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นองค์การจำเป็นต้องขับเคลื่อนภารกิจต่างๆเพื่อความอยู่รอด เจริญเติบโต และสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืนซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม, เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูงทั้งนี้ เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายพัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ทั้งนี้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา และโรงเรียนได้ ดำเนินการโครงการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาครูแกนนำของกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียน การสอนในระบบทางไกลผ่านดาวเทียมมีการส่งเสริมอบรมครูสอนที่ไม่ตรงกับวิชาเอกให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นผู้บริหารมีแผนการกำกับ นิเทศ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 4 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม, เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา และโรงเรียน ได้ดำเนินการปรับ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขปัญหาในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน เพิ่มขึ้นทุกปี จึงได้พัฒนาจัดทำแผนการบริหารเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ส่งเสริมการ เรียนการสอนในระบบทางไกลผ่านดาวเทียมจัดหาคอมพิวเตอร์และปรับปรุงระบบ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง มีการส่งเสริมอบรมครูสอนใช้สื่อการสอนออนไลน์ตามโครงการ การพัฒนาโรงเรียน ICU โครงการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กแต่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร และ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 โดยมี 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้เพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายพัฒนาพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และโรงเรียนได้ดำเนินการ ได้มีโครงการพัฒนาจิตปฏิบัติธรรมบุคลากรโครงการโรงเรียนดีใกล้บ้านโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. การพัฒนาครูครบวงจรสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่พอ สอดคล้องกับ (Pornsee Chimkeo, 2009) ศึกษาพบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านหลัก คือ คุณลักษณะสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการ และผลการปฏิบัติงานโดยแต่ละด้านหลักมีด้านย่อยรวมทั้งสิ้น 24 รายการ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้นในด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการสะท้อนการพัฒนางานจากผลการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 โดยมี 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และโรงเรียน ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาโรงเรียน ICU โครงการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่สถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการแต่ยังไม่พอ สอดคล้องกับ (Pornsee Chimkeo, 2009) ได้ศึกษาพบว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการเน้นสร้างบรรยากาศขององค์กรสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกันเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสันติดำเนินการเชิงบูรณาการสร้างมาตรฐานคุณภาพ ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหาร ซึ่งใช้วิธีการพัฒนา คือ ศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานและเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและกลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบไปด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 มาตรการ โดยมี 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และโรงเรียน ได้ดำเนินการ ได้มีโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. พัฒนาจิตปฏิบัติธรรมบุคลากร โครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แต่ยังไม่พอ สอดคล้องกับ (Teerasak Bungmoom, 2010) ได้ทำการวิจัย พบว่า ผลการศึกษายุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล ยุทธศาสตร์ด้านหลักการศึกษาเชิงพุทธธรรมที่เรียกว่า หลักภาวิตะ 4 การ

ดำเนินการพัฒนา วิธีการดำเนินการ และการบริหารด้วย การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
การมอบหมายงาน การเปิดโอกาส กำหนดเป้าหมาย การสร้างทีมงานจัดองค์ความรู้
การนิเทศติดตาม

ข้อเสนอแนะ

1. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ควรมีการปรับใช้ตาม
บริบทของแต่ละโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพที่มีประสิทธิผล

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา ที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
เชิงส่งเสริม พัฒนา นำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์หลัก “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่
ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา” พันธกิจ
(Mission) “ ผู้บริหารสถานศึกษายกระดับสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ ” เป้าหมาย
(Goals) 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อ
สร้างความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. เพื่อการ
พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นกล
ยุทธ์ “กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การ
พัฒนาการบริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการ

บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ

References

- Anuchit Wannasut. (2016). *A Model for Professional Development of School Administrators under the Office of Primary Education Service Area of Nakornchaiburin Cluster*. Doctoral Dissertation in Educational Administration Nakhornratchasima Rajapat University.
- Bangkok Business. (2018). The Constitution of Kingdom of Thailand 2017. Online. Retrieved August 25, 2018. from : [http://www – bangkokbiznews.com](http://www-bangkokbiznews.com).
- Chartchai Kongpetdit & Teerawat Chantuek. (2016), Change Management: Leadership Role and Communication in Organization, Ph.D. Candidates in Management, Faculty of Management, Silpakorn University.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and Organization*. (2nd ed.). Ohio : South Western Publishing Company.
- Kanitta Koonmee & Sirima Boonkuson. (2016). Professional Administratorship of Master Degree Graduates of Educational Administration, Graduate School, Ratchatani University.
- Nakhon Ratchasima Provincial Education Office. (2017). *Education Development Plan in Nakhon Ratchasima Fiscal year 2017 - 2021*. Nakhon Ratchasima : Copied documents.
- Online Thairat. (2018). Ministry of Education: Educational Transformation in 2nd Decade (2009-2018). Online. Retrieved. 25 August 2018. from : <http://www.once.go.th>.
- Pornsee Chimkeo. (2009). A Strategy for Professional Development of School Administrators under the Office of Basic Education Doctoral
- Srisaart B.CH. (2011). Preliminary research. 9th ed . Bangkok:SuWiriyanan Suwimol Wongwanich. (2007) . *Research on Needs Assessment*. (2nd ed.) . Bangkok : Tammada Press.
- Teerasak Bungmoom. (2010). *Effective Strategy in Administering Buddhist-based School under the Office of Khonkaen Primary Education Service Area 4*. Doctoral Dissertation in Educational Administration, Graduate School : Northeastern University.

- Teera Rooncharoen. (2009). *Being Professionals in Educational Management and Administration in Transformational Age*. Bangkok : Khoafaang.
- Teacher Council. (2013). *Essential Knowledge, Competency and Professional Experience of Teachers, Administrators and Supervisors Required by Teacher Council Law Propagated in Royal Gazette on 12 November 2013*. Bangkok.