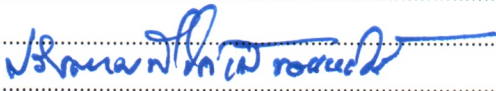
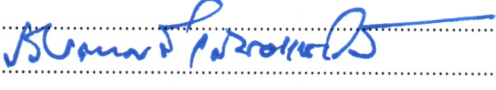

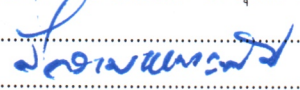
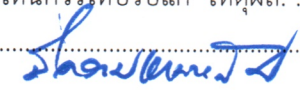


ประเด็น	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ / ข้อควรแก้ไข
วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย -ประชากร กลุ่มตัวอย่าง -เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย -วิธีการรวบรวมข้อมูล	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: 
สรุปผลการวิจัย	<input type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: 
อภิปรายผล	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: 
ข้อเสนอแนะ	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: 
เอกสารอ้างอิง	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่เห็นควรปรับแก้ <input type="checkbox"/> เห็นควรให้ปรับแก้ เหตุผล: 

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิด
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

A study of guidelines for developing management leadership
competencies based on the concept Sufficiency Economy Philosophy for
School Administrators Under the Mukdahan Secondary
Education Service Area Office

วินิจ พลรัตน์

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ~~และ~~ ^{ความต้องการ} ในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพ ^{ความต้องการ} และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ~~และ~~ ^{ความต้องการ} ในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า แนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้นำทางการบริหาร , แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่อยู่: โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม เลขที่ 105 หมู่ 1 ถนนชยางกูร ต.คำอาฮวน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 49000

Abstract

A study of guidelines for the development of executive leadership competencies according to the Sufficiency Economy Philosophy for Educational Institution Administrators Under the Mukdahan Secondary Education Service Area Office The objectives were 1) to study the current situation ~~and the need for the development of executive leadership competency.~~ according to the concept of Sufficiency Economy Philosophy; and 2) to study the development of management leadership competency. According to the concept of sufficiency economy philosophy for administrators of educational institutes under Mukdahan Secondary Education Service Area Office The target group was administrators of educational institutes under Mukdahan Secondary Education Service Area Office, divided into director of educational institutes and deputy director of educational institutes, totaling 57 people. Executive Leader according to the sufficiency economy philosophy The questionnaire was a 5-level estimation scale. The statistics used in the data analysis were percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.). Current conditions ~~and needs for the development of~~ managerial leadership competencies According to the Sufficiency Economy Philosophy, it was found that 1) Core Competencies of Executives The overall picture is at the highest level. in terms of achievement good service team work and self-development respectively The overall picture is at the highest level. vision Transformational Leadership Communication and Motivation analytical and synthetic thinking and personnel development respectively According to the Sufficiency Economy Philosophy for Educational Institutions Administrators under Mukdahan Secondary Educational Service Area Office, it was found that the guidelines for applying the Sufficiency Economy Philosophy in educational institution development consisted of management, academic, budget, administration. general and personnel.

Keywords: management leadership competency, Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาได้มีการพัฒนาตามกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์เข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge economy society) ทั้งความเจริญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง การปกครอง ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก รวมถึงด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ที่ต้องใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและผลิตมากกว่าการใช้เงินทุนหรือแรงงาน (วิจารณ์ พานิช, 2546, น.1) ตลอดจนหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ต่างมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งศักยภาพความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พิชิต เทพวรรณ, 2555, น.3) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อและเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ทั้งองค์กรทางธุรกิจ

และองค์กรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล, 2557, น.219)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวใจของงานทั้งหมดอยู่ที่คนหรือบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้นซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนการจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน การควบคุมงานการประเมินผลงานและการรายงานผล กล่าวได้ว่าการพัฒนาองค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องใช้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร หรือเรียกว่าการมี สมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งการบริหารการศึกษาให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่รัฐกำหนด ความสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยแยกเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

จากความสำคัญดังกล่าวในปัจจุบันจึงมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้น้อมนำกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวปฏิบัติ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ให้มี ความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่น ในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะ พื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ในการแข่งขันระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดขีดความสามารถที่พร้อมรองรับต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันการพัฒนายั่งยืน ในบริบทไทยนั้น เป็นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความ เป็นองค์กรร่วมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วย ความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร

ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา (บุญสืบ เทียมหยิน, 2553) การนำสมรรถนะเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดสมรรถนะทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญเพราะครูเป็นผู้นำแนวคิดหรือนโยบาย ทางการศึกษาไปสู่ระดับปฏิบัติในห้องเรียน และจากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ประการหนึ่งก็คือคุณภาพครู เนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรง ซึ่งกล่าวได้ว่าครูไม่มีคุณภาพเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องมีวิธีการจูงใจที่ดีที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน และต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเฉพาะในลักษณะงานด้วย เพื่อจะได้เข้าใจงานที่ชัดเจน ผลักดันให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และ นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานต่าง ๆ ในสถานการณ์จริง และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการประเมินผลที่เน้นองค์รวมของสมรรถนะที่ควรเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ จึงเกิดเป็นการศึกษารอบองค์ประกอบของสมรรถนะที่ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านสำคัญ ไปสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้เรียน (เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2562) ทั้งนี้ สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาสิ่งสำคัญของผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะเข้ามา เป็นบทบาทสำคัญเพื่อให้การพัฒนาองค์การเกิดประสิทธิภาพ องค์การจะขับเคลื่อนและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพในองค์การความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรงในวงการ

บริหาร ถือว่าการบริหารงาน บุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่ดี จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงาน ข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The Us State Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรม และข่าวสารต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้ว่าจ้าง Mcber ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1970) ศาสตราจารย์นักจิตวิทยาของ มหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้เหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) มาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งใน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ซึ่งระบบบริการความสามารถเชิงสมรรถนะมีพัฒนาการ มากกว่า 30 ปีแล้ว แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่ง Competency ออกเป็น 3 ประเภท คือ Core Competency หมายถึง บุคลิกภาพของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า "ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล" เป็นต้น

แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤต เพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการ ปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อม ๆ กันดังนี้ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียน ตนเอง และผู้อื่น เช่นการผลิต และการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไป อย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัย ทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้

ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการมี วิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และลำดับที่มีค่ามัธยิมเลขคณิตน้อยที่สุด การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะ ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือพบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

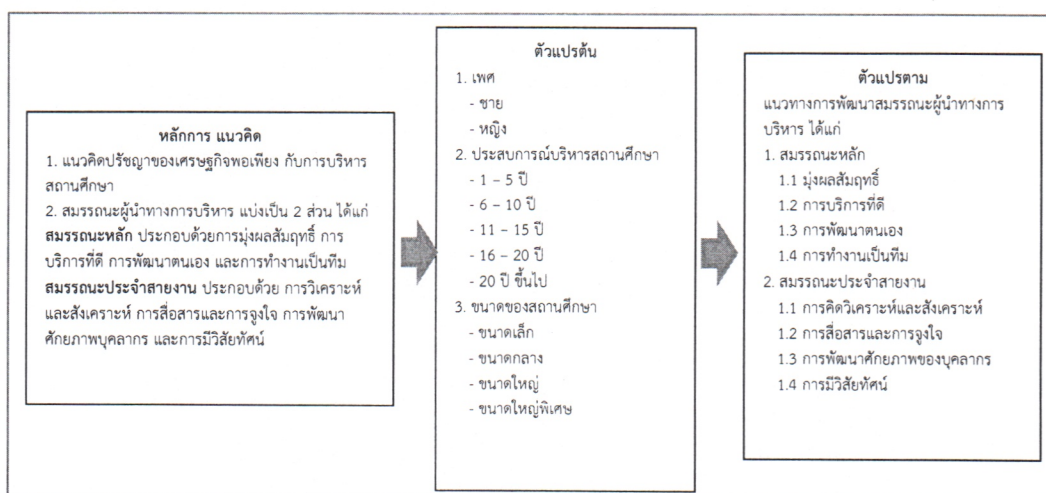
ภาคินี มีวารา (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาประกอบด้วย 1) หลักนโยบายการบริหารและกระบวนการบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารวิชาการ 3) การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่ 4) การบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

Thompson (2003) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษา พบว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี การศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์ กิจกรรม โครงการ การประเมินควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย (Multiple Sources) และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

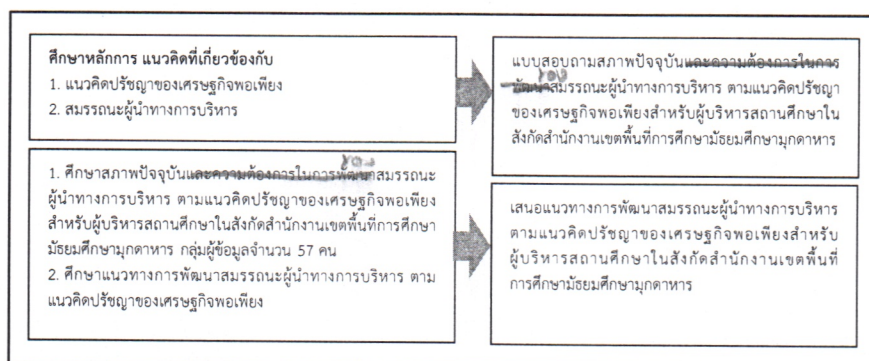
สัญญา จารุจินดา (2551) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน รวม

60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและ แบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ มี 4 ด้าน คือ ด้านบริหาร งานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านบริหารทั่วไปในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย



1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามสภาพ ~~ความต้องการ~~ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาอุตสาหกรรม ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

2.1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตสาหกรรม

2.1.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 5-7) แต่ละข้อจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ น้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ มาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มีความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะ และคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมและเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เรื่อง สภาพ ~~ความต้องการ~~ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตสาหกรรม ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติ ~~และความต้องการ~~ และแนวทางในการพัฒนา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้าน และรวมทุกด้าน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Item of Objective Congruence)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เรื่อง สภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหารตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีของ Lovett

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศ ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	
	N (57)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	89.47
หญิง	6	10.53
รวม	57	100.00
ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา		
- 1 – 5 ปี	28	49.12
- 6 – 10 ปี	4	7.01
- 11 – 15 ปี	12	21.05
- 16 – 20 ปี	6	10.53
- 20 ปี ขึ้นไป	7	12.28
รวม	57	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	7	12.28
- ขนาดกลาง	20	35.09
- ขนาดใหญ่	23	40.35
- ขนาดใหญ่พิเศษ	7	12.28
รวม	57	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 89.47 และ เพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษาพบว่า ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 49.12 รองลงมาประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และประสบการณ์บริหารสถานศึกษา 6 – 10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01 ตามลำดับ และ ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 มีมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาที่

สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สภาพ ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

รายการประเมิน	(N = 57)					S.D.	ระดับ	ลำดับ	
	\bar{X}								
	5	4	3	2	1				
สมรรถนะหลักของผู้บริหาร									
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	58.32	37.18	4.5	0	0	0.44	มากที่สุด	1
2	การบริการที่ดี	56.15	40.53	3.32	0	0	0.59	มากที่สุด	2
3	การพัฒนาตนเอง	49.33	44.41	6.26	0	0	0.67	มากที่สุด	4
4	การทำงานเป็นทีม	53.29	41.24	5.47	0	0	0.74	มากที่สุด	3
รวม		54.27	40.84	4.89	0	0	0.61	มากที่สุด	
สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร									
1	การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	51.62	46.36	2.02	0	0	0.61	มากที่สุด	4
2	การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	53.36	37.49	9.15	0	0	0.49	มากที่สุด	3
3	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	49.78	37.17	10.24	2.81	0	0.61	มากที่สุด	5
4	การมีวิสัยทัศน์	58.79	30.21	7.84	3.16	0	0.44	มากที่สุด	1
5	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	56.01	27.62	8.86	7.51	0	0.55	มากที่สุด	2
รวม		53.91	35.77	7.62	2.69	0	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.32, S.D. = 0.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.15, S.D. = 0.59 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และ ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 49.33, S.D. = 0.67 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.79, S.D. = 0.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.01, S.D. = 0.55 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 49.78, S.D. = 0.61 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ถึงแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ประกอบ

เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

แนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. กำหนดเป็นนโยบายในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ แผนปฏิบัติการ
2. บูรณาการงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล บริหารทั่วไป ชุมชนสัมพันธ์
3. นำหลักการทรงงานมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา
4. เน้นการบริหารทรัพยากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการมีส่วนร่วม รู้รัก

สามัคคี ไม่ประมาท

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ปลุกฝังให้เป็นวิถีชีวิตเรียนรู้

ด้านวิชาการ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้มีการสอน วิชาเศรษฐกิจพอเพียง และจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมหรือหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อกำหนดรายวิชา

2. จัดการเรียนการสอน จัดทำหน่วย/แผนการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

3. สร้างสื่อ/แหล่งเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาและจัดการแหล่งเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. จัดทำเครื่องมือวัด/ประเมินผล

5. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแนะแนว ลูกเสือ/ยุวกาชาด ชมรม/ชุมนุม กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

ด้านงบประมาณ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. วางแผนการบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแผนการบริหารงบประมาณ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณ มีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีศักยภาพและเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผล โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

2. ประชุมชี้แจงการดำเนินงานบริหารจัดการงบประมาณให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องของสถานศึกษาทราบ มีผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายแต่ละโครงการตามแผนงาน เป็นไปตามระเบียบของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณอย่างหลากหลาย

3. ติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการและประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. นำผลการติดตามมาพัฒนา/ปรับปรุง การบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาเหตุและปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ หาทางแก้ไข และดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณตามที่ได้ดำเนินการแล้ว

ด้านการบริหารทั่วไป มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การใช้/ดูแล/รักษา/ปรับปรุง อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ผู้เรียน บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการใช้ การดูแล อย่างเหมาะสมกับภูมิสังคม มีการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” มีการบำรุงรักษาเพื่อใช้ประโยชน์ได้นานและคุ้มค่า
2. ประสานกับชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน มีการใช้ประโยชน์จากบุคลากรและทรัพยากรของชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน โดยมีผู้รับผิดชอบงานประสานสัมพันธ์ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในอย่างหลากหลาย

ด้านบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ดังนี้

1. จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมให้นักเรียน คณะครูและบุคลากรทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและภารกิจหน้าที่
3. ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปใช้ในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามฐานะเศรษฐกิจและสังคม ลด ละ เลิกอบายมุข ดำรงตนเป็นพลเมืองดีของสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน พัฒนาสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี
5. ติดตามผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำผลการติดตาม มาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการ และรายงานผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะส่งผลต่อสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะของการมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่าแนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาแบบองค์รวมให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการบริหาร ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบในการบริหารเชิงกลยุทธ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ที.เอส. บี.โปรดักส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2562). หลักสูตรฐานสมรรถนะกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. วารสารวิชาการ, 22(1).
- วิจารณ์ พานิช. (2546). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. สืบค้น 17 กรกฎาคม 2554 จาก <http://www.ha.or.th/km.html>.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม. การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญสืบ เทียมมหยิน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริฉัตร ช่อขิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภาคินี มีวารา. (2560). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- สัญญา จารุจินดา. (2551). แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แนวปฏิบัติตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: บริษัทจามจรีโปรดักส์ จำกัด.

สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.

Thomson. (2003). The next generation of corporate learning: achieving the right blend. Retrieved November 25, 2009, form [http://www.netg.com/NewsAndEvents/Press releases/view.aspPressID=75=top](http://www.netg.com/NewsAndEvents/Press%20releases/view.aspPressID=75=top).