

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Competency of School Administrators Affecting the Schools Effectiveness under Khon Kaen Provincial Administrative Organization.

บรรลु ชินน้ำพอง (Bunlu chinnamphong)*
วัลลภา อาริรัตน์ (Wallapha Ariratana, Ph.D.)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คนและครูผู้สอนจำนวน 181 คน รวมทั้งสิ้น 222 คน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.981 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Keywords : Competency of Administrators, Schools Effectiveness, Khon Kaen Provincial Administrative Organization

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้านคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X2) และด้านการบริการที่ดี (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 1.549 + 0.291(X_1) + 0.187(X_2) + 0.144(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z_y = 0.396 (Z_{x_1}) + 0.286 (Z_{x_2}) + 0.213 (Z_{x_3})$$

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the competency of school administrators and the schools effectiveness under Khon Kaen Provincial Administrative Organization; 2) analyze the relationship between competency of school administrators and schools' effectiveness; and 3) analyze the competency of school administrators affecting the effectiveness of schools. Sampling group for the research was 222 persons including 41 school administrators and 181 teachers in schools under Khon Kaen Provincial Administrative Organization. Research instrument was the questionnaire with the reliability coefficient of 0.981. The statistical data was analyzed using ready-to-use computer program to search for percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The regression equation was created for predicting the dependent variables through the method of stepwise multiple regression analysis.

Research findings were as follows;

1. Overall image and all aspects of the competency of school administrators were at a high level. The first three highest mean were respectively found in the personnel potential development, the achievement motivation and having a vision while the communication and persuasion was found with the lowest mean.

2. Overall image and all aspects of schools' effectiveness were at a high level. The first three highest mean were respectively found in the job satisfaction of teachers, the relationship between school and community and the productivity. The ability of developing positive attitude was found with the lowest mean.

3. The positive relationship between competency of school administrators and schools' effectiveness was found with statistical significance at the 0.01 level.

4. The three competencies of school administrators that could predict the effectiveness of schools included the personnel potential development (X8), having a vision (X2), and the service mind (X6). The value of multiple correlation coefficient was 0.801, all regression coefficients were found with the positive value, and the prediction capability was at 64.10% with statistical significance at

the 0.01 level. These could be formed as the prediction equations as follows;

The Prediction Equation of Unstandardized Score

$$Y = 1.549 + 0.291(X_8) + 0.187(X_2) + 0.144(X_6)$$

The Prediction Equation of Standardized Score

$$Z_y = 0.396 (Z_{x_8}) + 0.286 (Z_{x_2}) + 0.213 (Z_{x_6})$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ซึ่ง ทิศทางของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการ กำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดให้ มีการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร คือ การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การ ทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการ จูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา, 2548) ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) จึงมีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของระบบ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ในห้วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้พิสูจน์ได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผลมีความเชื่อมสัมพันธ์ กันกับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Murphy, 1997) ตรงกับแนวคิดของ Weber (1989 อ้างถึงใน Daft, 2002) ว่าภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จส่วนความสามารถและ ทักษะในการบริหารงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนสอดคล้องกับผลการ วิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่พบตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และ ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2001, 2005) ที่ได้นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของ โรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการ ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด

ในปี พ.ศ. 2549 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่นสามารถรับถ่ายโอนสถานศึกษาจากสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5 โดยมีสถานศึกษาถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2552) เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส 1 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 16 โรงเรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกกระดับชั้นเป็นครั้งแรก แต่จากผลสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O - NET) ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน ปีการศึกษา 2551-2553 โดยเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานชาติ กล่าวคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย 37.69 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย 32.28 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย 32.64 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2554) จากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างเร่งด่วนสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2550 อ้างถึงใน วีระเชษฐ์ ฮาติเวช, 2551)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อค้นพบที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้ แบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤตและโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

4) การวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และการตรวจสอบ ติดตามในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม การเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

6) การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับ

บริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

7) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรม ศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ 6 ด้านดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต หมายถึง การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวด กิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มีความรู้ ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

3) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและสถานศึกษาในปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน นำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ครอบคลุมรับการเปลี่ยนแปลง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมตรงกับศักยภาพและความแตกต่างของนักเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน วางแผนกลยุทธ์ สามารถแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

5) ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพ ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน การได้รับสวัสดิการที่อำนวยความสะดวก ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับมอบหมายภาระงานและใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่ทำทนายและสำคัญ

6) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชนเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับทราบ การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน ระดมทรัพยากรโดยการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก มีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนแล้วนำผลมาพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหาร การศึกษาและวิชาการงานให้การศึกษาแก่เด็กในเขต

จังหวัดขอนแก่น งานนิเทศการศึกษางานเกี่ยวกับการศึกษา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นงานการศึกษา และกิจกรรมนันทนาการของเยาวชนและประชาชนในเขตจังหวัดขอนแก่น

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 19 โรงเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

6. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 470 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 511 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 222 คนโดยกลุ่มผู้บริหาร ใช้จากประชากรทั้งหมดจำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 181 คน จากการกำหนดสัดส่วนจำนวนครู ผู้สอนแต่ละโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะของผู้บริหาร 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) การบริการที่ดี 7) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) ความพึงพอใจในงานของครู และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.972 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.85 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.966 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 19 โรงเรียน เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ๆ พร้อมรับคืนกลับภายใน 30 วัน แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย 2) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถาน

ศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistical Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับคือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ

โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นอันดับสุดท้าย

4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้านและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และ 3) ด้านการบริการที่ดี เมื่อนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสมการถดถอย มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 54.50 เมื่อเพิ่มด้านการมีวิสัยทัศน์ ทำให้อำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเป็นร้อยละ 62.00 และเมื่อเพิ่มด้านการบริการที่ดี ทำให้อำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเป็นร้อยละ 64.10 ตามลำดับ โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี Stepwise ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 1.549 + 0.291(X_1) + 0.187(X_2) + 0.144(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z_y = 0.396 (Z_{x_1}) + 0.286 (Z_{x_2}) + 0.213 (Z_{x_3})$$

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ และควรที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.660 ถึง 0.738 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่กำหนดไว้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีค่าสูงสุดที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้จัดและส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการและนำผลงานทางวิชาการนั้นไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนหรือหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถให้ คำปรึกษา คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยังผลให้ครูมีความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตามความคาดหวังของประเทศชาติสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถัย แสงอ่าว (2540) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรและบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2541) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลไว้ว่าการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากกล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่าสามารถ

ให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไปจำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้ขั้นพื้นฐานและมียางหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ทำงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิมโดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นได้เช่นสถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศเป็นต้น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้นยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริการที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 64.10 ($R^2=0.641$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของหรือค่าอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่เป็นเช่นนี้เพราะการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ ความสำคัญและให้การสนับสนุน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ บุคคลในองค์การควรได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ได้ให้ความสำคัญต่อครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กเพียงใดก็ตามจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี องค์กรจะเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ เช่น การสอน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรม การให้ทดลองฝึกหรือปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ความเข้าใจและบุคลากรและสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจการ

พยากรณ์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ กระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นกระแสของความผันแปรไม่แน่นอน หาเสถียรภาพได้ยาก วิสัยทัศน์จะเป็นตัวช่วยก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีเสถียรภาพอย่างมีทิศทาง มุ่งเข้าสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมที่แท้จริงมาจากการกลั่นกรองความคิดพิจารณาแนวนโยบายวิเคราะห์แนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ เช่น อิทธิพลของการแข่งขัน SWOT Analysis วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและปัจจัยคุกคาม แรงบีบคั้นทางเทคโนโลยี อุปสงค์และอุปทาน กฎระเบียบ วิถีชีวิต วัฒนธรรม องค์การ ความพร้อม ปัจจัยส่งเสริม และที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีเวลาครุ่นคิดสร้างภาพแต่ละภาพให้สัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ แต่ละวิสัยทัศน์ของกิจกรรมต่าง ๆ รองรับและเอื้อต่อนโยบายหลักวิสัยทัศน์จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารการจัดการที่เป็นกลยุทธ์มาก (Strategic Management by Vision) ซึ่งผลที่ได้จะบ่งถึงความได้ประสิทธิภาพและความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (สุพจน์ นาสัมบัติ, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bridge (อ้างถึงใน รัตนจำเรียงเพชรแก้ว, 2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และยังพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจการพยากรณ์ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริการที่ดีที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนนั้น การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการคือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารสถาน

ศึกษาเนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือชุมชนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ประสานประโยชน์ให้เกิดกับโรงเรียน โรงเรียนให้บริการที่ดีแก่ชุมชนและชุมชนพึงพอใจในการให้บริการ จึงก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 อ้างถึงในวโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่คนในชุมชน เป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน เป็นศูนย์รวมชุมชนในการจัดกิจกรรมและให้บริการต่าง ๆ ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้กิจกรรมของโรงเรียน จึงเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-waycommunication) กล่าวคือโรงเรียนแจ้งความเคลื่อนไหวในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ และชุมชนให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะและให้การสนับสนุนต่อโรงเรียนจึงเป็นภารกิจที่สองฝ่ายพึงมีต่อกัน เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดี ความเชื่อถือศรัทธา ก่อให้เกิดการสนับสนุนร่วมมือในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิเศษภู แสลงสุพิน (2553) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษา สมรรถนะหลักทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้ คือ การบริการที่ดี (SERV)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของ

โรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริการที่ดี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรเน้นดำเนินการด้านเหล่านี้ โดยนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการบริการที่ดี เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะด้านอื่นแล้วมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยเฉพาะในเรื่องของความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ในการสื่อสาร และการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญและพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพด้านอื่นแล้วมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องของการนำแนว

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและความกระตือรือร้นในการศึกษาเล่าเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางวิธีปฏิบัติสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเดียวกันหรือขนาดต่างกัน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกัน

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพดีเลิศและโรงเรียนทั่วไปหรือโรงเรียนที่มีต้นสังกัดต่างกัน

4. ควรวิจัยหารูปแบบ (R&D) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). **สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ.** พิมพ์ครั้งที่ 20. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.** บทคัดย่อ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิภาพของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระเชษฐ์ อาดิวิเศษ. (2551). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุพจน์ นาสมบัติ. (2547). **วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2552). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2552 – 2554).** ขอนแก่น:

องค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

_____. (2554). **เอกสารประกอบโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและผลสอบวัดผลระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2554.** ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

อรทัย แสงธำรง. (2540). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด**

สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาเอก การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Daft, R.L. (2002). **The Leadership Experience.** 2nd Ed. Florida : Harcourt CollegePublishing.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.

_____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Murphy. J. (1997). Putting New School Leaders to the Test, **Education week**, 21(11),24-26.