



การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา
ที่มีผลต่อคุณภาพการสอน
The Competencies Development of School Administrators' and Strategies of
Educational Development Affecting Teaching Quality

พิสิฐ รุกพรหม (Pisit Rukprom) ^{1*}

เฉลิมพล มีชัย (Chaloemphon Meechai) ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

¹Student of Doctor of Education in Educational Administration, Faculty of Graduate School,
The Eastern University of Management and Technology

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

²Assistant Professor Dr., Faculty of Graduate School, The Eastern University of Management and Technology

* Corresponding Author E-mail: chaloemphon.m@umt.ac.th

รับต้นฉบับ 13 มี.ค. 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 23 เม.ย. 2563 ลงตีพิมพ์ 5 มิ.ย. 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 234 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูลคือผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า $\text{Alpha} = .970$ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าความถ่วงถ่วงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์เนื้อหาและ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน มีสามองค์ประกอบหลักคือสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวม 4.32 กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.29 และคุณภาพการสอน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 มีองค์ประกอบย่อยที่มีระดับการดำเนินการในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนไปในทิศทางเดียวกัน และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวการพัฒนา



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพ การสอน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วยและเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนเอกชน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ พัฒนาการศึกษา คุณภาพการสอน

ABSTRACT

The purposes of this research were; 1) To study the competencies development of school administrators' and strategies of educational development affecting teaching quality. 2) To study the relationship factors associated with the competencies development of school administrators' and strategies of educational development affecting teaching quality. 3) To study guidelines for developing the competencies development of school administrators and strategies of educational development affecting teaching quality. The sample groups consisted of the 234 respondents in the Northeastern Thailand and the informants are managers, directors, and teachers of the school. The research tool is a questionnaire and the reliability was 0.970. Data were analyzed using factor, frequency, percentage, mean, standard deviation, content and multiple regression analysis.

The research found that; the situation of the competencies development of school administrators' and strategies of educational development affecting teaching quality has three main components of the competencies development was overall at a high level ($\bar{X} = 4.32$). Strategies of educational development: overall at a high level ($\bar{X} = 4.29$) and teaching quality: overall at a high level ($\bar{X} = 4.33$). There are elements that have to perform at a high level on all sides. The relationships of these three variables were found; correlated positively the level of statistical significance .01. Guidelines for the competencies development of school administrators' and strategies of educational development affecting teaching quality: the competencies development and strategies of educational development correlated with the teaching quality to the same direction. The opinions of experts about guidelines for the competencies development of school administrators' and strategies of educational development affecting teaching quality found that the experts all agree, and that there is a possibility of leading to the actual implementation in schools.

Keywords: Competencies, School Administrators, Strategies, Educational Development, Teaching Quality

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน องค์การต่างๆ ทั่วโลกได้เปลี่ยนกรอบความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากเดิมเน้นที่การจัดกิจกรรมพัฒนามนุษย์โดยใช้สมรรถนะขององค์กรเป็นหลัก ไปสู่การพัฒนาที่ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละบุคคลแทน การเปลี่ยนแปลงแนวคิดดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในโลกสมัยใหม่ ซึ่งอยู่ในบริบทที่แวดล้อมไปด้วยงานหรือโครงการต่างๆ จำนวนมาก แต่บางงานหรือบางโครงการก็ล้มเหลว หรือไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้



อาทิในประเทศสหรัฐอเมริกา การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อน เนื่องจากสังคมต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะแตกต่างไปจากเดิม แม้ว่าความรู้ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ และด้านกฎหมายการศึกษา จะเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอันดับแรก แต่ในยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้น การปฏิรูปการเรียนรู้และการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนเป็นความจำเป็นที่เร่งด่วนกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงต้องตระหนัก และเพิ่มความรับผิดชอบในการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual) ด้านการศึกษา (Education) ด้านส่วนตัว (Personal) ด้านสังคม (Social) ด้านอารมณ์ (Emotion) รวมทั้งด้านร่างกาย (Physical) ของผู้เรียนให้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมและพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม และปัญหาเชื่อมโยงกับระบบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน แผนการศึกษาแห่งชาติและประเมินผลการศึกษาในทุกระดับการศึกษา มาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิต รวมถึงการสร้างลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจากปัญหาวิกฤตของระบบการศึกษาที่สะสมและเรื้อรังผนวกกับปัญหาและความท้าทายที่ประเทศต้องเผชิญจากปัจจัยภายนอกและภายใน จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศตามโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่ใช้ในการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอโดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ เพื่อใช้ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยน การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

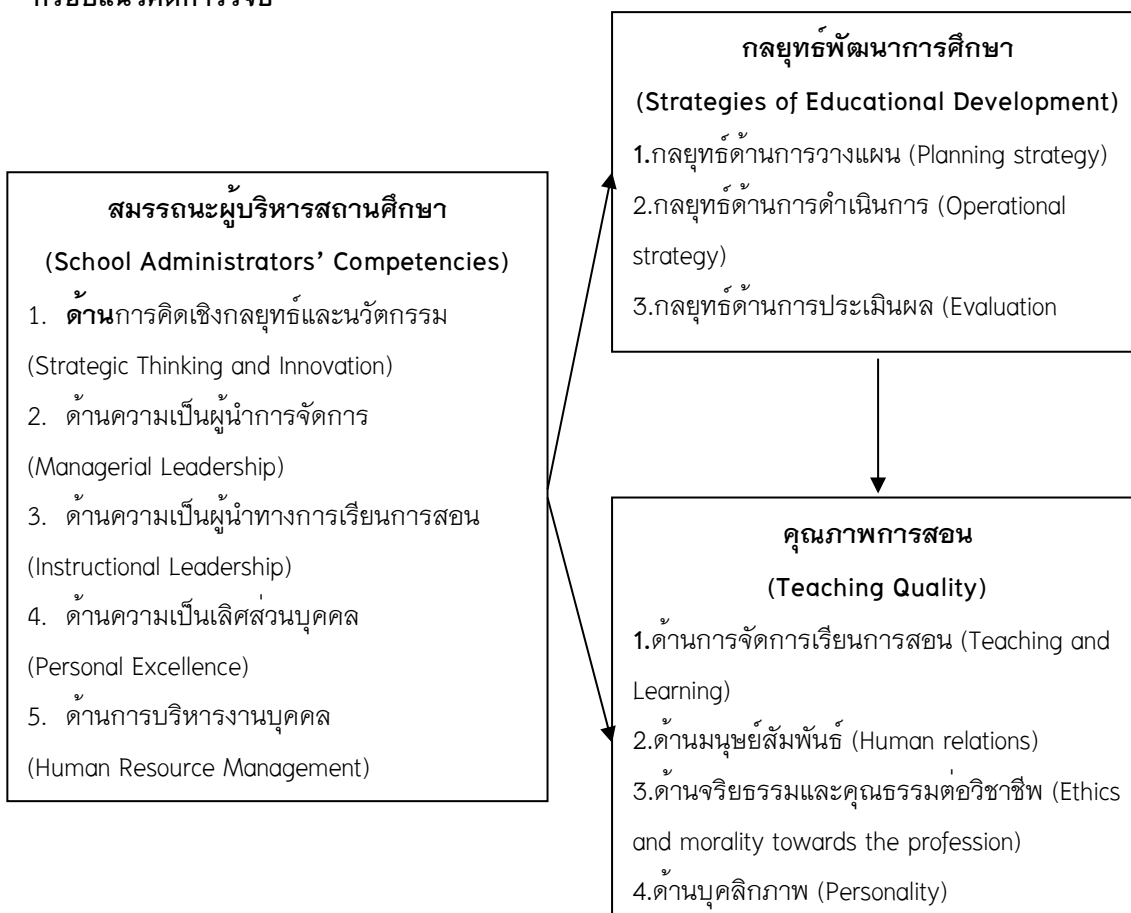
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ได้แสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์และมีความโดดเด่นผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะการบริหารงานถือเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี เพราะว่าการบริหารงานในหน้าที่เป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำพาให้บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาได้เรียนรู้ ยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้มีความพร้อมสามารถใช้สมรรถนะในการบริหารงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อไปพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ และหน่วยงานเกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



1. แนวคิดในการวิจัยและแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดการวิจัย ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอมาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร (เทียน ทองแก้ว, 2545), (รวิวรรณ เผ่ากันหา, 2548), (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2548), (McClelland, David C. , 1973), (Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993), (Tucker and Cofsky, 1994), (Kennedy, Peter W. and Sandy Grogan, Dresser., 2005)
2. ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา (Strategies of Educational Development) ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (ชัตติยา ดั่งสำราญ, 2552), (โชติ แยมแสง, 2557), (King, S.W., 2002)
3. ด้านคุณภาพการสอน (Teaching Quality) ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2547), (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2549), (Woods, 1998)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน เป็นการวิจัยแบบผสม (Mix Method) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Size) ดังต่อไปนี้

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 849 โรงเรียน จาก 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19-33

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จากจำนวน 628 โรงเรียนซึ่งถือเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) และมีผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวนทั้งสิ้น 13, 275 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ขนาดตัวอย่าง จำนวน 234 ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 234 โรงเรียนๆ ละ 1 คน มีผู้ให้ข้อมูล 234 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 234 โรงเรียนๆ ละ 1 คน มีผู้ให้ข้อมูล 234 คน ครูจำนวน 13,275 คน มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 370 คน รวมมีผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 838 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเน้นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยประชากรที่ใช้ในงานวิจัย หากแต่ให้เกิดความประหยัดและสะดวกรวดเร็วในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ทุกหน่วยประชากรเป็นอิสระต่อกัน และมีโอกาสได้รับการเลือกให้เป็นผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตรวัด 5 ระดับตามแบบของ Likert Scale โดยมีกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขหน้าแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ด้านคุณภาพการสอน จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาจากข้อคำถามที่นำมาใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตามความคิดเห็น และการนำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objectives Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปนำไปใช้เป็นข้อคำถามสำหรับรวบรวมข้อมูล



การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับผู้บริหารสถานศึกษาและที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งชุดคำถามมากกว่า .80 ขึ้นไป โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า Alpha = .970

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูสายปฏิบัติการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์นไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อแจกแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูสายปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยคัดแยกออกเป็นแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์ และแบบสอบถามชุดที่ไม่สมบูรณ์จึงได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 234 ฉบับโดยคิดเป็นร้อยละ 96.15 จากจำนวนข้อมูลทั้งหมด 290 ตัวอย่างซึ่งมีปริมาณที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้องแม่นยำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์แนวการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mix Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยนี้ มีต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
2. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis)
3. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple-Regression Analysis : MRA)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปพบว่า เป็นผู้จัดการโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 27.80 ผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 27.80 และครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 44.38 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 60.95 และโดยส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.72



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.31	0.56	มาก
2. ความเป็นผู้นำการจัดการ	4.33	0.54	มาก
3. ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน	4.31	0.55	มาก
4. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.35	0.57	มาก
5. การบริหารงานบุคคล	4.30	0.55	มาก
รวม	4.32	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD= 0.49) โดยด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.35 (SD= 0.57) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำการจัดการ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.33 (SD= 0.54) และมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยที่ 4.31 (SD= 0.56) และด้านความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน 4.31 (SD= 0.55) และด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 4.30 (SD= 0.55)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. กลยุทธ์ด้านการวางแผน	4.30	0.57	มาก
2. กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ	4.29	0.56	มาก
3. กลยุทธ์ด้านการประเมินผล	4.30	0.56	มาก
รวม	4.29	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ ผู้อำนวยการและครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.29 (SD= 0.56) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันอยู่ 2 ด้าน คือ กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.30 (SD= 0.57) กลยุทธ์ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยที่ 4.30 (SD= 0.56) รองลงมาคือ กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.29 (SD= 0.56)



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพการสอน

คุณภาพการสอน	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. การจัดการเรียนการสอน	4.39	0.58	มาก
2. มนุษย์สัมพันธ์	4.33	0.56	มาก
3. จริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ	4.31	0.55	มาก
4. บุคลิกภาพ	4.32	0.55	มาก
รวม	4.33	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.33 (SD= 0.56) โดยด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.39 (SD=0.58) รองลงมาคือ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.33 (SD=0.56) ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD=0.55) และด้านจริยธรรม และคุณธรรมต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.31 (SD=0.55)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา
คุณภาพการสอน ในภาพรวม

ตัวแปรหลัก	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.49	มาก
2. กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา	4.29	0.53	มาก
3. คุณภาพการสอน	4.33	0.50	มาก
รวม	4.31	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ ผู้อำนวยการและครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.31 (SD= 0.50) โดยด้านคุณภาพการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.33 (SD= 0.50) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD= 0.49) และ ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.29 (SD= 0.53)



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก

ตัวแปร (Variables)		สมรรถนะผู้บริหาร	กลยุทธ์พัฒนา การศึกษา	คุณภาพการสอน
สมรรถนะผู้บริหาร	Pearson	1	.866**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	712	712	712
กลยุทธ์	Pearson	.866**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	712	712	712
คุณภาพการสอน	Pearson	.866**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	n	712	712	712

** (p < 0.01)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการของ Pearson Product Moment Correlation ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า r ระหว่าง .866 ถึง .900 และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ค่า r .866 และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอน ค่า r .867 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ค่า r .866 และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอน ค่า r .900 คุณภาพการสอน มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ค่า r .867 และมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ค่า r .900



ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรผล

	Pe	Ps	Se	Hr	TI	St	MI	IL	Em	Os	Eq
Pe	1	.68**	.70**	.71**	.58**	.68**	.69**	.74**	.68**	.73**	.77**
Ps		1	.80**	.67**	.78**	.64**	.69**	.66**	.61**	.57**	.75**
Se			1	.71**	.77**	.72**	.70**	.73**	.68**	.65**	.76**
Hr				1	.71**	.72**	.75**	.78**	.71**	.77**	.75**
TI					1	.70**	.71**	.65**	.64**	.60**	.76**
St						1	.81**	.77**	.76**	.74**	.78**
MI							1	.77**	.76**	.75**	.85**
IL								1	.80**	.81**	.83**
Em									1	.80**	.80**
Os										1	.81**
Eq											1

**P < .01

จากตารางที่ 6 พบว่า พบว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 10 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางถึงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่า r ระหว่าง .57 ถึง .81 ในขณะที่เดียวกันแต่ละตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรผลคุณภาพการสอน (Eq) ในลักษณะเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่า r ระหว่าง .75 ถึง .85 ตัวแปรการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (St) และความเป็นผู้นำการจัดการ (MI) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่า r = .81 ตัวแปรกลยุทธ์ด้านการวางแผน (Sp) และกลยุทธ์ด้านการดำเนินการ (Os) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่า r = .57 เมื่อนำเอาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 10 ตัวแปรมาจัดเรียงอันดับตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำการจัดการ (MI) ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน (IL) กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ (Os) จริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ (Em) กลยุทธ์ด้านการประเมินผล (Es) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Pe) การบริหารงานบุคคล (Se) การจัดการเรียนการสอน (TI) และมนุษยสัมพันธ์ (Hr)



ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรต้น (Independent)	คะแนนดิบ (B)	คะแนน มาตรฐาน (Beta)	ผลทดสอบ (t-test)	นัยสำคัญ (Sig.)
ค่าคงที่ (Constant)	.334	-	3.616	.000
ความเป็นผู้นำการจัดการ (MI)	.254	.285	7.394	.000
ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน (IL)	.193	.213	5.097	.000
กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ (Os)	.176	.191	5.103	.000
จริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ (Em)	.191	.245	6.139	.000
กลยุทธ์ด้านการประเมินผล (Es)	.115	.124	3.335	.001
ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Pe)	.111	.123	3.494	.001
การบริหารงานบุคคล (Se)	-.110	-.123	-3.106	.002

F = 299.78 Sig.000
R² = .861, Adjust R² = .858
Std_{er} = .191
ตัวแปรตาม คุณภาพการสอน (Eq)
P<.05

จากตารางที่ 7 พบว่า มีตัวแปรที่เข้าสมการพยากรณ์ได้จำนวน 7 ตัวแปรจากจำนวนตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 10 ตัวแปร โดยที่ทั้ง 7 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 85.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่า F = 299.78 ทั้งนี้มีสัมประสิทธิ์พยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากมีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 ถือว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวแปรประกอบด้วย ความเป็นผู้นำการจัดการ (MI) ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน (IL) กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ (Os) จริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ (Em) กลยุทธ์ด้านการประเมินผล (Es) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Pe) และการบริหารงานบุคคล (Se) สามารถนำเข้าสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ตามคะแนนมาตรฐานที่ปรากฏ (ภาคผนวก จ4)

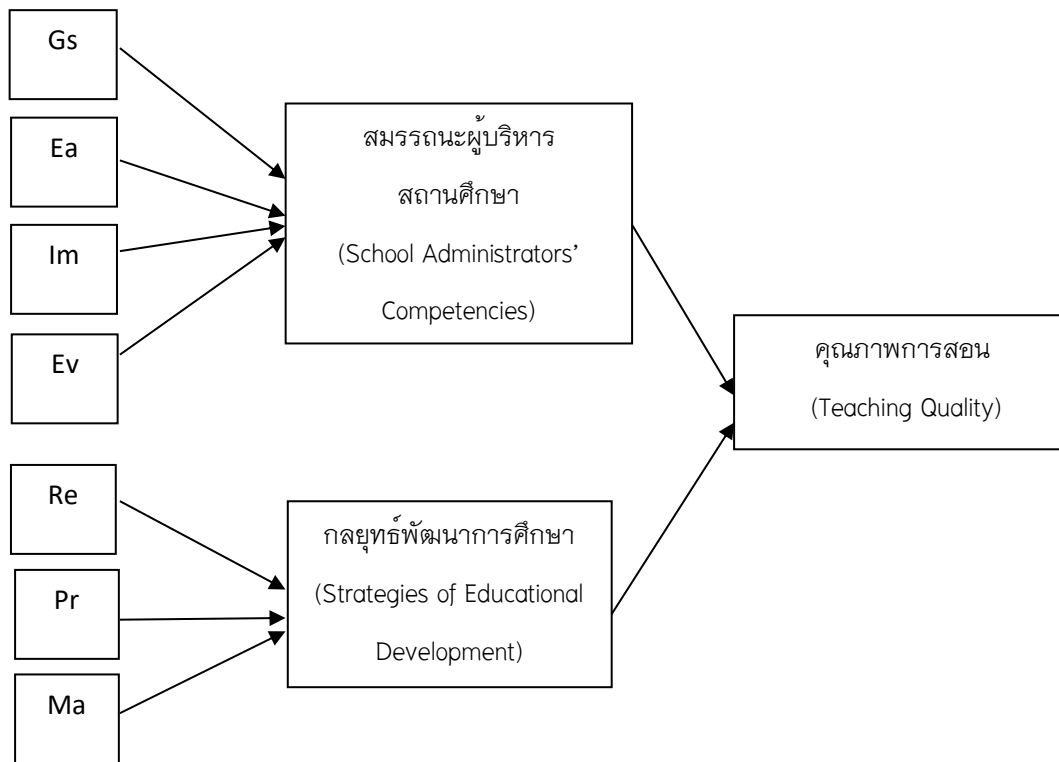
สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Eq = .285 * (MI) + .245 * (Em) + .213 * (IL) + .191 * (Cs) + .124 * (Es) + .123 * (Pe) + (-.123 * (Se))$$

จากสมการคะแนนมาตรฐานสรุปได้ว่าคุณภาพการสอนนั้นขึ้นอยู่กับผลบวกระหว่างองค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย ผลบวกระหว่างความเป็นผู้นำการจัดการร้อยละ 28.5 บวกกับร้อยละ 21.3 ด้านความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน บวกร้อยละ 19.1 กลยุทธ์

ด้านการดำเนินการ บวกร้อยละ 24.5 ด้านจริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ บวกร้อยละ 12.4 ด้านกลยุทธ์ด้านการประเมินผล และร้อยละ 12.3 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล

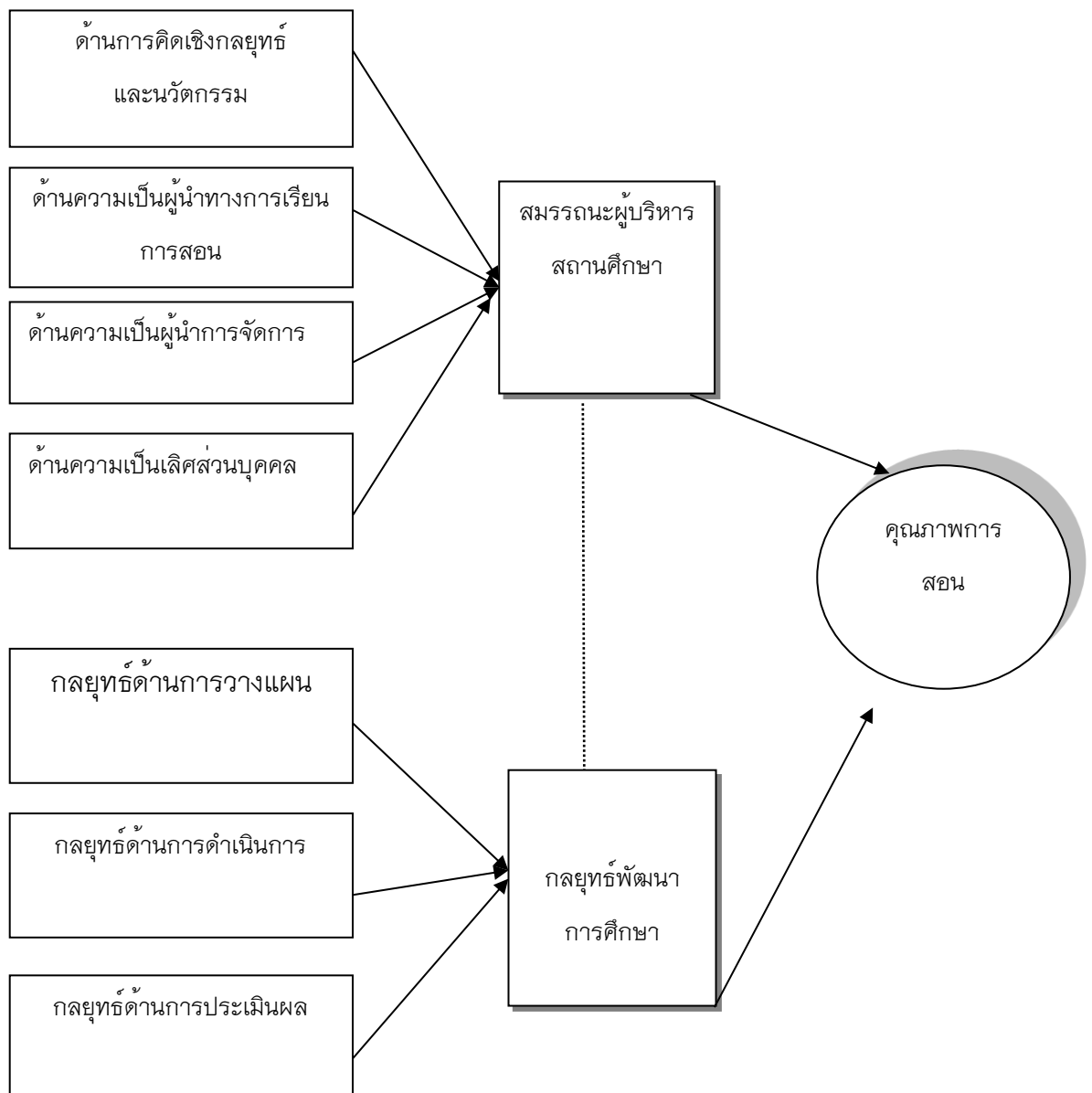
อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาร้อยละอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์พบว่าตัวแปรความเป็นผู้นำการจัดการ ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน และจริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพมีอิทธิพลมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป ในขณะที่ตัวแปรพยากรณ์ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการวางแผน กลยุทธ์ด้านการดำเนินการ กลยุทธ์ด้านการประเมินผล ไปใช้มีอิทธิพลอยู่ในช่วงร้อยละ 12 ถึง 19 เพราะฉะนั้นสำหรับแนวทางการพัฒนาอาจจำเป็นต้องวางกรอบการพัฒนาทั้งในด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนให้ส่งผลต่อคุณภาพการสอน



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการสอน

จากภาพประกอบที่ 2 สังเกตว่าตัวแปรด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Pe) และตัวแปรกลยุทธ์ด้านการประเมินผล (Es) หายไปจากสมการพยากรณ์ซึ่งอาจเป็นจุดด้อยที่จำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาจุดเด่นในประเด็นด้านความเป็นผู้นำการจัดการ (MI) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมต่อวิชาชีพ (Em) และความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน (IL)

ผลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Results) จากการไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่านแล้วนำมาวิเคราะห์คำตอบสำหรับนำมาบูรณาการกับผลวิจัยเชิงปริมาณซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยหลักเพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์มากที่สุด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา



จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ได้แก่ ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เสนอแนะให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำการจัดการ ความเป็นผู้นำทางการเรียน การสอน และการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนและผู้เรียน และควรให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมด้านการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา ส่วนด้านการวางแผนกลยุทธ์ เสนอแนะให้ศึกษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายของการบริหาร การนำกลยุทธ์ไปใช้และการประเมิน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้เรียน และชุมชน

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา นำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการ บริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารต้องเข้าใจบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมี ประสิทธิภาพ บุคลากรในโรงเรียนต้องต้องทำอะไรบ้าง แต่ฝ่ายต้องปฏิบัติอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านกลยุทธ์ พัฒนาการศึกษาคือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา ทั้งในเชิง บวกและเชิงลบเป็นข้อมูลในการประเมินสภาพของสถานศึกษาว่า เป็นอย่างไร พัฒนาไปในทิศทางใด สภาพแวดล้อมมี บทบาทต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พิจารณาจากโอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาข้อมูลที่ได้ จาก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พิจารณาจากจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาต้องมีการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารต้องเข้าใจในทิศทางของสถานศึกษาที่จะมุ่งไปอย่างชัดเจน และด้านโรงเรียนเป็น สถานที่ยุบเหวามนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติต่อไป ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนจะต้องจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการ เรียนรู้ มีเทคนิคการสอนใหม่ๆและจัดแบบฝึกที่น่าสนใจมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน มีความกระตือรือร้น เข้มแข็ง ทำงานแบบมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ที่สำคัญต้องมีจริยธรรม และคุณธรรมต่อวิชาชีพยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน



อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (School Administrators' Competencies) เป็นการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการวิจัยของ รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2558) พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ความเป็นผู้นำการจัดการ ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และการบริหารงานบุคคล โดยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารจัดการศึกษาเชิงประสิทธิผล ภายใต้ปัจจัยความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อภาระงาน ความรับผิดชอบจัดการศึกษาโรงเรียน การกำหนดสมรรถนะการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา กำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานประจำปี ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นความเป็นผู้นำการจัดการ ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน และการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงประสิทธิผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพา ถ้วยงาม (2561) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาวิธีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมในความเป็นผู้นำการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นด้านพฤติกรรม ด้านสังคม และด้านการเรียนการสอนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล มีชัย (2559) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพหัวหน้างานด้านการผลิต ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมปรากฏว่า ผลของคะแนนทดสอบความรู้ภาควิชาการได้คะแนนเฉลี่ยในการวัดและประเมินผลทุกรายการสูงกว่าร้อยละ 80 ผลการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านการประเมินสมรรถนะได้ทุกคน

2. ด้านกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา (Strategies of Educational Development) เป็นการวางแผน การดำเนินการ การควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จุดเน้นของกลยุทธ์ด้านการวางแผน มุ่งพิจารณาในแง่ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่คิดค้นขึ้นมาต้องอาศัยพื้นฐานทางการบริหารสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัตติยา ต่วงสำราญ (2552) พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำไปลงมือปฏิบัติ มีการประเมินผลการใช้แผนกลยุทธ์ ประเด็นค้นพบที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันขององค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการ



การศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล การส่งเสริมผลปฏิบัติงานครู การปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ การสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ แยมแสง (2557) พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน เป็นปัจจัยสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารโรงเรียนเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู การสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการจัดสรรผลประโยชน์ สวัสดิการแก่ครูอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาโรงเรียนเชิงประสิทธิผล ดังนั้น กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน

3. ด้านคุณภาพการสอน (Teaching Quality) เป็นการประเมินคุณภาพการสอนของโรงเรียนเพื่อทราบความสำเร็จและคุณภาพการสอนของโรงเรียน ที่ได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น องค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการในประเด็นประสิทธิผลนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีความคาดหวังที่ต่างกันออกไป ทำให้การตัดสินใจว่า องค์การใดมีประสิทธิผลจึงมีความแตกต่างกันออกไป จึงจำเป็นต้องมีการวัดประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของเกณฑ์แบบพหุ เพื่อสนองตอบ ต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการตามพันธกิจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมครูในการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Smith & Tomlinson, (2014) ที่เสนอไว้ว่า ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ และการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูงและกลาง ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ และสะท้อนผลเชิงบวกในปกครองดูแลนักเรียนและผลการวิจัยของ Hirtz, (2002) ที่พบว่า การบริหารที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการสร้างของทีมงาน มีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่มุ่งความสำเร็จ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกระดับและผู้อำนวยการโรงเรียน ควรส่งเสริมคุณภาพบุคลากรครูในโรงเรียน โดยการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และสร้างพลังความเป็นครูสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างแท้จริง
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรนำหลักของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษามาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน



3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยมาบูรณาการกับการบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระบบ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามแผน การวัดผลประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ชัตติยา ดวงสำราญ. (2552). **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**, วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน.(2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**, 31 มกราคม 2548.

เฉลิมพล มีชัย. (2559). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพหัวหน้างานด้านการผลิต, *International Journal of Social Science and Humanity*. vol. 6, no. 7, pp. 505–509.

โชติ แยมแสง. (2557). กลยุทธ์การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดปทุมธานี, **สุทธิปริทัศน์**, 28(86), 152–172.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). **การบริหารงานวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. บัดดาณี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2548). **บทความแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตนเอง (Self Competency Development)**. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

เทียน ทองแก้ว. (2545).“ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป” **วิชาการ**. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 5(9) กันยายน 2545.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน.(2549). **การจัดการองค์ทางการศึกษาโครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร = Management planning and control. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

รวีวรรณ เผ่ากันหา. (2558). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อัมพา ถ้วยงาม. (2561). การพัฒนาวิธีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา
- Hirtz, P.D. (2002). "Effective Leadership for Total Quality Management." **Dissertation Abstracts
International.** 63(05) : 2466-B : November.
- Kennedy, Peter W. and Sandy Grogan, Dresser. (2005). **Creating a Competency-Based
Workplace.** Benefits & Compensation Digest ; February 2005, Vol. 42 Issue 2, p1.
- King, S.W. (2002). "Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning." **Dissertation
Abstracts International.** 63(06) : 2302-A : December.
- McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence rather than Intelligence."
American Psychologist. 28(1) : 1-14.
- Smith, D. and Tomlinson, S., (2014). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals.
New York: David McKay Co.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). **Competence at work: Models for Superior Performance.** New
York: John Wiley & Sons.
- Tucker, S.A. & Cofsky, K.M. (1994). **Competency-Based Pay on a Banding Platform.** ACA Journal. 3(1).
- Woods, Kathleen Ann O'Loughlin. (1998). "Leadership Factors That Influence Educational Excellence,"
Dissertation Abstracts International. 59(03) : 688 - A ; September.