

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY OF ADMINISTRATORS AND
ORGANIZATION LEADERSHIP IN LARGE SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 7

นิชาภา ปรีธทอง¹ และ สุทธิพร บุญส่ง²
Nichapa Pruetong¹ and Sutthiporn Boonsong²

¹ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

² หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหาร 2) ระดับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำนวน 287 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ การประกันคุณภาพการศึกษา และความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้แก่ การประเมินผลงานผู้บริหาร การจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร และการกำหนดทิศทางขององค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate 1) the level of competency of administrators, 2) the level of leadership in large schools and 3) the relationship between the competency of administrators and leadership in large schools under The Secondary Education Service Area Office 7. The research sample included directors, vice directors and teachers under The Secondary Education Service Area Office 7. There were 287 people selected by Proportionate Stratified Random Sampling. The instruments used for collecting the data were Likert's Five Rating Scale questionnaires. The test's reliability is 0.98. The statistical measures used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows

1. The competency of administrators of schools under The Secondary Education Service Area Office 7 was found at a high level. The first three ranks were in descending order, namely, Profession Development, Quality Assurance in Education, and Academic Leadership.

2. The leadership in large schools under the Secondary Education Service Area Office 7 showed at the highest level. The first three ranks were in descending order, namely, Administrators' Work Assessment, Organization Priority and Improvement, and Organization Direction Determination.

3. The relationship between competency of administrators and leadership in large schools under the Secondary Education Service Area Office 7 was at a moderate level with statistical significance at the 0.01 level.

คำสำคัญ

สมรรถนะผู้บริหาร การนำองค์กร

Keywords

Competency of Administrators, Leadership

ความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจำเป็นต้องอาศัยฐานความรู้ และฐานความรู้ด้านเศรษฐกิจทำให้การพัฒนา ประเทศสู่ความสมบูรณ์และยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้ เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ 21 สังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้าน

คุณธรรม จริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลายมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้น และบริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกก่อให้เกิดการร่วมมือทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับพหุภาคี รวมทั้งความร่วมมือในประชาคมอาเซียน โดยมีข้อตกลงร่วมกันถึงคุณสมบัติในสายวิชาชีพซึ่งมีผลให้ประเทศต้องมีเกณฑ์เพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินความสารถของแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียน (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

การประเมินสภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาไทย เนื่องจากผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาต่อการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอนโรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้การสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 16 ปีของการพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง โดยผลจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การรวบรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักนายกรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบ บริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา (พลู เตชะนรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์, 2553)

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกกันย่อๆ ว่า HPO นักวิชาการบางท่านเรียกว่า องค์กรที่เป็นเลิศ ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทยได้ให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่างๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้การนำองค์การในส่วนราชการหรือผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยมเป้าประสงค์หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์กร โดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวสู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติของบุคลากร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (พัฒนชัย กุลศิริสวัสดิ์, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง ประกอบด้วย 3 จังหวัดได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว รับผิดชอบการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 44 สถานศึกษา โดยมีสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 9 สถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาดังกล่าวมีความห่างไกลต่อการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้การบริหารจัดการได้รับผลกระทบบ้างและอาจส่งผลกระทบต่อผลการสอบ O-NET และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์การของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เมื่อพิจารณาในแง่ของสมรรถนะผู้บริหารและการนำองค์การของโรงเรียนดังกล่าวผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจ เนื่องจากมีองค์ประกอบที่น่าสนใจ ทั้งในด้านของขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายของการพัฒนา ได้แก่ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาคูครู พัฒนาระบบบริหาร โดยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในการผลักดันนโยบายของทางกระทรวงศึกษาธิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 อยู่ในระดับใด
2. การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7
2. เพื่อศึกษาระดับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2558 จำนวน 9 สถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 887 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนละ 2 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 287 คน จากจำนวนประชากร 887 ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วน 0.30 ของประชากรที่เป็นข้าราชการครูจาก 9 สถานศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสำรวจรายการโดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์
2. แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการครูสภา พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร การสอน การวัดและ

การประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับ การนำองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ 3) การสร้างบรรยากาศ 4) การเป็นตัวอย่างที่ดี 5) การทบทวนผลการดำเนินการ 6) การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร และ 7) การประเมินผลงานผู้บริหาร แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท

4. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา กับครูผู้สอน จำนวน 30 คนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี สระบุรี) เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 ทั้งฉบับและนำไปใช้เป็นข้อคำถามในการตอบแบบสอบถามต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำองค์กร ซึ่งเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่ามาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ระดับสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การพัฒนาวิชาชีพ และการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันตามลำดับ โดยด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยในระดับรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. ระดับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาทางด้านพบว่า การประเมินผลงานผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด การจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงทั่วทั้งองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับรองลงมา และพบว่ากำหนดทิศทางขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 สรุปภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.41^{**}$) ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.40^{**}$) ได้แก่คู่ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารด้านหลักสูตร การสอน การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ และการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลำดับรองลงมา ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ($r = 0.38^{**}$) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลำดับสุดท้ายระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ($r = 0.23^{**}$) คือ สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารสถานศึกษา กับ การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ด้านการประเมินผลงานผู้บริหาร สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

การนำองค์กรของสถานศึกษา ขนาดใหญ่ (Y_{tot})	สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot})							
	การพัฒนาวิชาชีพ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	การบริหารสถานศึกษา	หลักสูตร การสอน การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	กิจการและกิจกรรมนักเรียน	การประกันคุณภาพการศึกษา	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	สมรรถนะผู้บริหาร
	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(X_7)	(X_{tot})
การกำหนดทิศทางขององค์กร (Y_1)	0.36**	0.37**	0.35**	0.40**	0.35**	0.37**	0.37**	0.41**
การสื่อสารสร้างความเข้าใจ (Y_2)	0.33**	0.32**	0.32**	0.35**	0.32**	0.33**	0.32**	0.37**
การสร้างบรรยากาศ (Y_3)	0.32**	0.32**	0.33**	0.33**	0.33**	0.35**	0.35**	0.38**
การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) (Y_4)	0.36**	0.35**	0.30**	0.32**	0.34**	0.38**	0.35**	0.39**
การทบทวนผลการดำเนินการ (Y_5)	0.32**	0.30**	0.29**	0.27**	0.26**	0.31**	0.30**	0.33**
การจัดลำดับความสำคัญและการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร (Y_6)	0.30**	0.29**	0.26**	0.30**	0.24**	0.31**	0.31**	0.32**
การประเมินผลงานผู้บริหาร (Y_7)	0.32**	0.31**	0.23**	0.31**	0.26**	0.30**	0.29**	0.32**
การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ (Y_{tot})	0.37**	0.36**	0.33**	0.36**	0.34**	0.37**	0.36**	0.41**

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตรงตามสมมติฐาน ทั้งนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 5 ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 โดยกล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการปรับระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ เมื่อพิจารณารายด้านของสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ การบริหารสถานศึกษา กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน หลักสูตร การสอน การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่นเดียวกันกับกลุ่มงานฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานการศึกษาของฮ่องกง (The Group on Training and Development of School Head, School-Based Management Division) (Education Department in Hong Kong, 1999) ได้ศึกษาของข่ายงานเพื่อกำหนดรายการพัฒนาความสามารถของภาวะผู้นำ สรุปผลการศึกษาลักษณะสำคัญได้แก่ ความสามารถด้านการสอน ภาวะผู้นำเกี่ยวกับองค์กร และภาวะผู้นำด้านจริยธรรม สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (3) สมรรถนะด้านหน้าที่ (4) สมรรถนะด้านบุคคล และ (5) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา สอดคล้องกับ นภาเดช บุญเชิดชู (2552) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีจำนวน 20 สมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะที่มีความต้องการพัฒนาสูง 5 ลักษณะย่อยที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างประกันคุณภาพ ความสามารถในการจัดระบบการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร และมีความสอดคล้องกันกับวีระกานท์ ศรีสมัย (2551) ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า การนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลงานผู้บริหาร การจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร การสร้างบรรยากาศ การทบทวนผลการดำเนินการ การสื่อสารสร้างความเข้าใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี และการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยสอดคล้องกับ กพร. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,

2557) และสอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ (พสุ เดชะรินทร์, 2549) ซึ่งกล่าวถึงแนวโน้มการทำงานขององค์กรเกิดการเปลี่ยนไป เน้นให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ที่มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พาที เกศธนากร (2555) พบว่าระบบการประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน องค์กรมีการจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินเพื่อให้เกิดมาตรฐาน แจ้งผลการประเมินผลให้บุคลากรรับทราบเพื่อความเป็นธรรม เพื่อประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน สรุปผลการประเมินผู้บริหารมีอาชีพในภาพรวม เมื่อนำระบบการประเมินของผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานการณ์จริงพบว่า ระบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทรงพล เจริญคำ (2552) พบว่าระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านผลลัพธ์ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าในภาพรวมความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้บริหารจึงต้องรับบทบาทที่มีความละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ และต้องสามารถเป็นทั้งผู้กระตุ้นและสร้างเสริมเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านวิชาการ และด้านขวัญกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงต้องสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ เซฟอาซ (Seyfarth, 1999) ที่เปรียบเทียบผู้บริหารโรงเรียน เป็นเช่นผู้นำองค์กร (Organization Leader) ที่ต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับ เซอร์จีโอโอแวนนี (Sergiovanni, 1999) สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ ดังนี้ คือ 1) เน้นนักเรียนในศูนย์กลาง 2) มีแผนงานวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) เสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความเป็นกลุ่ม และยังสอดคล้องกันกับ ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัย ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเช่นเดียวกันกับ กลุ่มงานฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานการศึกษาของฮ่องกง (The Group on Training and Development of School Head, School-Based Management Division) (Education Department in Hong Kong, 1999) ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถดังนี้ ออกแบบการบูรณาการการสอนจัดกิจกรรมหลักสูตรร่วมกับหลักสูตรพิเศษ ขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของนักเรียน สนับสนุนการเรียนการสอนนักเรียนอย่างมีคุณภาพ แต่

ทั้งนี้กลับไม่สอดคล้องกับพัฒนา เที่ยนศรี (2551) ทำการศึกษา สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องเป็นปัจจุบัน การส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ และการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและพัฒนา มาตรฐานการศึกษา พบว่าเป็นสมรรถนะย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารจัดการต่ำสามลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากสมรรถนะการบริหารจัดการ ด้านการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนา งานของสถานศึกษาทั้งระบบการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้สื่ออย่างหลากหลาย การพัฒนาระบบการบริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับค่าเฉลี่ยในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำหรือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา มีการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตตามศักยภาพการบริหาร เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ชุมชนและท้องถิ่นได้

2. ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์โดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความร่วมมือกันในองค์กร ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าประสงค์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อดำเนินงานที่บรรลุเป้าประสงค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย เพิ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมนำค่านิยมไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารสำรวจพันธกิจขององค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละผลผลิตและบริการ นำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และค่านิยมองค์กร

3. สมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริหารการศึกษานั้นมีผลกระทบโดยตรงมาจากการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยเฉพาะด้านการประเมินผลงานผู้บริหาร ดังนั้นจึงควรศึกษาด้านการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารให้มีความเป็นมืออาชีพ ควรมีการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารให้มีความชัดเจน เพื่อสร้างผู้บริหารให้สามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษา ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลงานผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ PMQA ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นออนไลน์จาก <http://www.thailibrary.in.th/2014/02/13/thai-edu-master-plan-11/>
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล เจริญคำ. (2552). รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พสุ เดชะรินทร์ .(2549). โครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. ในรายงานผล การศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ : องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. (2553). การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาที เกศธนากร.(2555). พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์. 23(1) เดือนตุลาคม 2554 - มกราคม 2555 สืบค้นจาก www.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/.../4984
- พัชมน เทียนศรี.(2551). สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะ นิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. สืบค้นจาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- พัฒนชัย กุลศิริสวัสดิ์ (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 การนำองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- ระเบียบ เขียวชาญ. (2550). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระกานท์ ศรีสมัย. (2551). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2557). เกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 Public Sector Management Quality Award. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.

Education Bureau the Government of the Hong Kong Special Administrative Region.

Consultancy Reports. (1999). **Leadership Training Program for Principals**

Consultation Paper. Retrieved from [www.edb.gov.hk/en/about-](http://www.edb.gov.hk/en/about-edb/.../leadership-training-program.html)

[edb/.../leadership-training-program.html](http://www.edb.gov.hk/en/about-edb/.../leadership-training-program.html)

Seyfarth, J.T. (1999). **The Principal: New Leadership for New Challenges.** New

Jersey: Prentice-Hall, 195.

Sergiovanni, T.J. & et al. (1999). **Education Governance and Administration.** 4th ed.

Boston: Allyn and Bacon, 81-144.