

รูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัด
เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

A Competency Model of the Education Department
Directors under the Sub-District Municipality in the
Northeastern Region Affecting to the Quality
of Education

ทัศนียา กองภา (Tatsaneeya Kongpa)¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้มีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนตามเทคนิค Delphi Technique 1) การสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้เทคนิคเดลฟายในรอบที่ 1 2) การยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน แบบสอบถามเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเลือกแบบเจาะจงใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 3) การจัดองค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.98 กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา จำนวน 430 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* Corresponding author: tatsaneeya_k@yahoo.com

(Stratified Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษานักวิชาการศึกษา จำนวน 430 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาโดยใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมลิสรล (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการวิจัยระยะที่ 1 1) รอบที่ 1 ได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ได้ค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.50 3) ผลการจัดองค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลได้องค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ 5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม 6) สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน 7) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้านส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73.00

คำสำคัญ : รูปแบบสมรรถนะผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบล, คุณภาพการศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study a competency model of the education department Directors Under the sub-district municipality in the northeastern region affecting the quality of education. The study was divided into 2 phases:

Phase 1: To development a competency model of the education department directors under the sub-district municipality in the northeastern region by using Delphi Technique. consisted of 3 steps as follows;

Stage 1 creating: a competency model of the education department directors under the sub-district municipality in the northeastern region and the sample comprised 19 experts by purposive sampling. The research instrument was the interviews. Stage 2 confirming: a competency model of the education department directors under the sub-district municipality in the northeastern region using the delphi technique in the 2nd and 3rd cycles during the research instrument was a questionnaire and the sample comprised 19 experts by purposive sampling. Stage 3: arranging the components a competency model of the education department directors under the sub-district municipality in the northeastern region. The research instrument was a questionnaire on competency with the overall co-efficient reliability at .98 and the sample were 430 which consisted of school directors, heads of educational administration division, heads of academic promotion division and academic officers by using the Stratified Random Sampling. collected by mail for data analysis using SPSS program. Phase 2: The study of relationship between competency model of the education department directors under the sub-district municipality in the northeastern region, and the sample were 430 which consisted of directors, heads of education administration division, heads of academic promotion division and

academic officers. The research instruments was a set of questionnaires on competency model collected by mail. The education quality assurance of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) was employed for data analysis using the LISREL program.

The results found that:

1. The results revealed that was a draft of a competency model by delphi technique in the 1nd .
2. The results revealed that median of each item at 3.50 up and the Inter Quartile Range at 1.50 by delphi technique in the 2nd and 3rd
3. The results revealed that 7 components were found which were teamwork, administration, achievement knowledge and ability, morality and ethics, planning strategies, and performing skills
4. The research results revealed that the relationship between a competency model and the quality of education enhancing the education quality at 73.00 %

Keywords: A competency model of the education department directors , education quality

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบให้องค์การ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของ การแข่งขันด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและ บริการให้ดีขึ้นแต่การปรับปรุงสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ในสถานะ ของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรได้ ดังนั้นจึงทำให้หลายองค์กรต่างหันมาสนใจ กับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้มากขึ้นเพราะถือว่าคนเป็น ทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้ โดยทางอ้อมในรูปของผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน ด้วยการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเมื่อได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงาน ให้องค์การแล้วสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องรีบดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือการสร้างระบบ ในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนเมื่อระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถูกกำหนดขึ้นมาดีแล้วระบบจะมีส่วนอย่างมากในการจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะร่วมทำงานกับองค์กรนั้น ๆ (เดชา เดชชวฒนไพศาล, 2545)

คนจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการดำเนินงานขององค์กรด้วยความรู้ ความสามารถทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นเพราะถือว่าคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวังไว้ดังนั้น แนวคิดเรื่อง สมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในองค์กรด้วยการกำหนดสมรรถนะ จะต้องกำหนดให้สอดคล้องและเชื่อมโยงและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ขององค์กรที่กำหนดขึ้นและแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการสรรหา การคัดเลือกและการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานความก้าวหน้า ในอาชีพ ในระบบราชการการกำหนดความสามารถจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการกำหนด รายละเอียดของพฤติกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะความสามารถที่กำหนดขึ้นเพราะพฤติกรรม ที่กำหนดขึ้นมาจะเป็นดัชนีที่ใช้วัดหรือประเมินความสามารถของแต่ละบุคคล (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนได้ทุ่มงบประมาณและกำลังคน

เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในขององค์การของตนเพื่อความอยู่รอดทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างพยายามแข่งขันและเร่งปรับตัวเพื่อสร้างแรงจูงใจ คิดค้นหาหนทางในการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการต่างๆ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ในการพัฒนาองค์การสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและผลประกอบการโดยรวมขององค์การ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การและเป็นต้นทุนทางปัญญาที่องค์การต่างๆที่พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์การมากยิ่งขึ้นสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์การ ดังนั้น ปัจจัยที่จะตัดสินใจในอนาคตขององค์การจึงไม่ใช่ สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรงเพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์การต้องการ องค์การที่มีประสิทธิภาพต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียน การคำนวณ ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตร เทคนิควิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับชั้นการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) และจากผลประเมินภายนอกรอบสองของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ายังมีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 20 เป็นตัวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา, 2548)

ในระบบความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่คือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังเป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งในการดำรงตำแหน่ง ขาดคุณธรรมจริยธรรม ภายใต้อำนาจและบารมีของนักการเมืองการจัดกลุ่มของตนเองของคณะผู้บริหารเพื่อให้ได้รับตำแหน่งตอบสนองนโยบายเพื่อส่วนตนมากกว่า ไม่เป็นเป็นไปตามระดับอาวุโสหรือตำแหน่ง อาจถูกสับเปลี่ยนหรือถูกโอนย้ายไปให้กับอีกบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพด้านจิตใจและการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประกอบด้วยสมรรถนะด้านใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ขั้นตอนด้วยเทคนิค Delphi Technique 1) การสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) การจัดองค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะนี้มีจำนวน 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ขั้นตอนที่ 3 ประชากร จำนวน 3,440 คน คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน ตัวแปรเหตุ คือองค์ประกอบ

สมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 ตัวแปรประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านความรู้ความสามารถ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6) ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน 7) ด้านทักษะการปฏิบัติ

ระยะที่ 2 ประชากร จำนวน 3,440 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน ตัวแปรผลคือ คุณภาพการศึกษาที่ได้จากผลของการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในกลุ่มตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปรประกอบด้วย 1)ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการทางการศึกษา และ3) ด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับดังนี้ 1) ความเป็นมาของสมรรถนะ 2) องค์ประกอบของสมรรถนะ 3) ประเภทของสมรรถนะ 4) การกำหนดสมรรถนะ 5) การวัดสมรรถนะ 6) การตรวจสอบสมรรถนะ 7) ระดับของสมรรถนะ 8) การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ 9) การจัดกลุ่มสมรรถนะ 10) การประเมินสมรรถนะบุคคล 11) สมรรถนะกับการบริหารงาน 12) การสังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 แหล่งข้อมูล เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ระยะที่ 2 ประชากร จำนวน 3,440 คน คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา จำนวน 430 ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดและตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการจัดชั้นตามสัดส่วนของจังหวัดและตำแหน่ง และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) แบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) แบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากเว็บไซต์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) สำหรับคำนวณค่าสถิติได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยันและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอย

สรุปผลการวิจัย

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลจำนวน 3 ข้อดังนี้

1.1 ผลการสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ผลการยืนยันสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีฉันทามติไปในทิศทางเดียวกันในทุกข้อคำถาม (ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ) คุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัจจัยมีระดับคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.36) รองลงมาด้านกระบวนการทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.42) และด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน) มีระดับคุณภาพการศึกษาต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.33) ตามลำดับ

1.3 ผลการจัดองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จำนวน 7 องค์ประกอบคือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน และสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 18.58 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 16 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 รับฟังความคิดเห็นของทีมและให้ข้อมูลต่างๆ แก่สมาชิกในทีม และสนับสนุนการตัดสินใจของทีมจนเกิดความสำเร็จ

1.2 สร้างความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดจนเกิดความสำเร็จและทำให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

1.3 สร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานกับสมาชิกในทีมการเอื้อเพื่อให้กำลังใจด้วยความเป็นมิตรจนเกิดความสำเร็จสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี

1.4 จัดกิจกรรมร่วมกับคนอื่นได้อย่างดีและทำงานด้วยจิตใจสร้างสรรค์จนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.5 สร้างความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบขอบเขตและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

1.6 สร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรเต็มใจรับการเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีจนเกิดความสำเร็จมีผลงานตามเป้าหมายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

1.7 สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ข้อมูลเหตุผลความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมทีมจนเกิดความสำเร็จได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

1.8 สร้างความอดทน อดกลั้นเป็นเลิศให้กับสมาชิกเกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมจนเกิดความสำเร็จ

1.9 รับฟังเหตุผลความรู้สึกของผู้อื่นใช้สัญชาตญาณของตนเองในการตัดสินใจสนับสนุนการทำงานร่วมกันจนเกิดความสำเร็จของงานสูงกว่าเดิม

1.10 สร้างแรงบันดาลใจที่จะเปลี่ยนแปลงและการสร้างขวัญและกำลังใจให้สู้ได้บังคับบัญชาจนเกิดความสำเร็จ

1.11 สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาของทีมอย่างสร้างสรรค์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดความสำเร็จในทีม

1.12 ประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขความขัดแย้งในทีมที่เกิดขึ้นด้วยอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมงานจนเป็นที่ยอมและเข้าใจเป็นอย่างดีทุกคนตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจเกิดผลสำเร็จที่ดีในองค์การ

1.13 ได้รับความรู้สึกเข้าใจในตัวบุคคลอื่นๆ และโน้มน้าวจิตใจได้และรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเกิดความรักและความสามัคคีจนเกิดความสำเร็จในทีมได้ดี

1.14 ทำงานด้วยการติดตามตรวจสอบวิธีการทำงานประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องจัดเป็นระบบเป็นความรู้จนเกิดความสำเร็จนำไปใช้ในการทำงานได้ดีกว่าเดิม

1.15 สร้างสมาชิกในทีมและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทีมจนเกิดความสำเร็จของทีมงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.16 ยอมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ประสานส่งเสริมขวัญและกำลังใจของทีมงานช่วยกันรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่และน้อยต่างๆ จนเกิดความสำเร็จของผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ของทีมได้

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)=18.58 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 16 ตัวชี้วัดดังนี้

2.1 ตรวจสอบความก้าวหน้าขององค์การเป็นระยะโดยใช้ตัวชี้วัดหรือข้อที่ตกลงร่วมกันด้วยความเต็มใจเป็นการบริหารจัดการที่ดีจนเกิดความสำเร็จและการมีประสิทธิภาพของงานได้

2.2 สร้างแรงกระตุ้นให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นเพื่อจะให้เห็นมุมมองที่หลากหลายมีความชัดเจนจนเกิดความสำเร็จแก่ผู้รับบริการได้ทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้

2.3 ตัดสินใจด้วยความรู้ความชำนาญเป็นการบริการที่ดีและผลจากการกระทำทำให้เกิดความสำเร็จได้รับคำชมเชยในการให้บริการ

2.4 แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่บ่ายเบี่ยงแก้ตัวหรือปิดการะเกิดผลดีต่อองค์การจนเกิดความสำเร็จทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง

2.5 จัดระบบโครงสร้างกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจนเพื่อให้มีประโยชน์ช่วยในการลดขั้นตอนการทำงานเกิดความรู้สึกที่ดี

2.6 ทำยุทธศาสตร์โครงสร้างขั้นตอนการทำงานระบบการสื่อสาร การให้รางวัลหรือระบบและผลตอบแทนที่คุ้มค่าคุ้มค่าเวลาจนเกิดความสำเร็จและความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างมาก

2.7 นำประสบการณ์จากการเปลี่ยนแปลงในอดีตมาบูรณาการทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรับรู้และการปรับปรุงพัฒนาจนเกิดความสำเร็จเป็นระบบที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.8 จัดขั้นตอน กระบวนการทำงานในองค์การผู้รับผิดชอบพร้อม การกำหนดระยะเวลาที่เสร็จได้เป็นกระบวนการทำงานจนเกิดเป็นผลงาน

2.9 จัดทำการมอบหมายการทำงานและกำลังคนในการให้บริการ เป็นการกระจายอำนาจการให้บริการที่ดีจนเกิดความสำเร็จในการบริการจัดการที่ดี

2.10 มีวิธีการการดำเนินงานที่เป็นระบบตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับใช้ให้ผู้ปฏิบัติรักษาตามกฎระเบียบโดยมีการเพิ่มความรู้อื่นๆ ให้กับองค์กร ได้รับรางวัลหรือใบประกาศจนเกิดความสำเร็จเป็นองค์กรที่ดี

2.11 สร้างรูปลักษณ์ใหม่ในการเป็นผู้นำที่ดีได้ดำเนินงานเป็นที่ยอมรับ และการได้รับการยกย่องชมเชยผลงานที่เห็นเด่นชัด

2.12 ประหยัด อดออม และพอประมาณ พอเพียงเป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดทำแผนงานเป็นข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติในการทำงานร่วมกันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์การที่เป็นตัวอย่างบุคลากรในองค์กรยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกันจนเกิดความสำเร็จให้กับองค์กร

2.13 สื่อสารสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ได้ชัดเจนได้ตลอดเวลาในการให้บริการ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีแก่ผู้มารับบริการการอำนวยความสะดวก เป็นแผนงานจนเกิดความสำเร็จในการให้บริการที่ดีในสังคม

2.14 วางแผนการทำงานการปฏิบัติงานของตนเองรองรับล่วงหน้า ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำพัฒนาเป็นการบริการที่ดีจนเกิดความสำเร็จขององค์กร ได้รับการชื่นชม

2.15 พึ่งและรับรู้เข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่ง แยกแยะอคติส่วนตัวหรือของผู้อื่นจนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่วางไว้

2.16 ยอมรับและการเข้าใจกับบุคคลอื่นได้อย่างรวดเร็วมีความชัดเจน
ยินดีให้บริการที่ตีจนเกิดความสำเร็จให้บริการด้วยความเต็มใจ

3. สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)
=14.04 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 16 ตัวชี้วัดดังนี้

3.1 ยอมรับและความเข้าใจการสนับสนุนนโยบายและแนวทางการ
ปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการทำงานที่สำคัญยืดหยุ่นจนเกิดความสำเร็จผลงานออกมาดีกว่าเดิม

3.2 กระทำการเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วและการพยายามทำงาน
ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดจนเกิดความสำเร็จผลงานคุณภาพ
ดีขึ้นกว่าเดิม

3.3 ดำเนินการโดยการคิดและริเริ่มดัดแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ผลงาน
โดดเด่นแตกต่างไม่เคยมีใครทำมาก่อนจนเกิดความสำเร็จและตามวัตถุประสงค์ได้เป็น
อย่างดี

3.4 สร้างอุดมคติด้วยความมุ่งมั่นในการทำงานจนเกิดความสำเร็จ
ตามเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับในองค์กร

3.5 ตรวจสอบแบบใหม่ๆ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
อย่างต่อเนื่องจนเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

3.6 ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการขจัดความขัดแย้งจาก
แนวความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยของทีมอย่างสร้างสรรค์และทันท่วงที่ทำให้มีการยอมรับ
จนเกิดความสำเร็จของผลงานออกมาโดดเด่นกว่าเดิม

3.7 สร้างความมุ่งมั่นความพยายามสร้างความเพียรความกล้า
มีความเป็นผู้นำจนเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากกว่าเดิม

3.8 คิดวิธีการออกแบบสร้างแบบประเมินด้วยความเสียอย่างรอบคอบ
คิดค้นยุทธวิธี มาใช้คอยตรวจสอบผลลัพธ์มีการคิดคำนวณจนเกิดความสำเร็จที่ดี

3.9 สร้างความปรารถนาที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆจนเกิดความสำเร็จ
ได้รับผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร

3.10 ผลักดันให้บุคลากรทำงานจนเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น

3.11 ดำเนินการออกแบบองค์การที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันวิสัยทัศน์ของ การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้จนเกิดความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้เป็นอย่างดี

3.12 สร้างกิจกรรมและการสร้างผลงานที่ทำหายและทำได้ยาก

3.13 มีหลักและแนวคิดหลักการรองรับด้วยเหตุผลหนักแน่นด้วยเนื้อหา รู้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการโน้มน้าวผู้อื่นด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จทำให้ มีผลงานออกมามากกว่าเดิมได้

3.14 เพิ่มในการเป็นผู้นำในการตัดสินใจไปจัดทำแผนงานพัฒนาระบบ และขั้นตอนจนเกิดความสำเร็จผลงานออกมาที่โดดเด่น

3.15 ดำเนินการมอบหมายงานกำหนดบทบาทอำนาจการตัดสินใจ ให้ชัดเจนให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมทุ่มเทเวลาจนเกิดความสำเร็จของงาน และประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

3.16 สร้างและปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนเองจนเกิดความ สำเร็จได้เป็นอย่างดี

4. สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 9.77 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 15 ตัวชี้วัดดังนี้

4.1 สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุง จนเกิดความสำเร็จ

4.2 ประสานงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานตลอดจนการสนับสนุน การทำงานจนเกิดความสำเร็จเป็นความรู้ความสามารถให้กับองค์การได้

4.3 สร้างความรู้และการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมา ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จได้

4.4 ศึกษาและการเข้าใจรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับกฎหมายการเมือง โครงสร้างประชากรที่มีอิทธิพลต่อองค์การเป็นความรู้อันเกิดความสำเร็จนำไปปฏิบัติได้ อย่างถูกต้อง

4.5 นำความรอบรู้และเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ ในสาขาวิชาชีพ ของตนเองอย่างเสมอเป็นองค์การที่เป็นผู้นำที่ทันสมัยจนเกิดความสำเร็จ

4.6 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยการนำเอาความรู้มาปรับใช้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้เห็นถึงประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4.7 ฟังและเข้าใจประเด็นโดยการเป็นผู้ฟัง โดยปราศจากอคติส่วนตัวหรือลดทอนให้เหลือน้อยที่สุดนำมาถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ระหว่างองค์กรหรือนอกองค์กรจนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4.8 เป็นผู้นำวิชาความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในองค์กร

4.9 ยินดีในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรจนเกิดความสำเร็จนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับชุมชนต่อไป

4.10 สร้างและการสะสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอพร้อมการเล็งเห็นประโยชน์เป็นศูนย์การเรียนรู้และ แนวทฤษฎีการดำเนินงานจนเกิดความสำเร็จต่อไปได้

4.11 ศึกษาหาความรู้ในสายอาชีพของตนเองจนเกิดเป็นความสำเร็จขององค์กร

4.12 ตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวเพื่อความสำเร็จขององค์กรจนเกิดความสำเร็จเป็นผลดีบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4.13 สร้างและการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการจัดทำแผนงานจนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

4.14 ส่งเสริมและผลักดันในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนจนเกิดความสำเร็จ และตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.15 ส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอให้หน่วยงานในองค์กรมีความพร้อมจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นองค์กรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีได้อีกในระดับหนึ่ง

5. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 4.65 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

5.1 ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์กรได้รับการยกย่องจนเกิดความสำเร็จและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน

5.2 ส่งเสริมให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นอย่างถูกต้องชัดเจนและเป็นจริง เปิดเผยตรงไปตรงมาเกิดเป็นวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตจนเกิดความสำเร็จและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี

5.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับจนเกิดความสำเร็จเป็นข้อบังคับในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง

5.4 รักษาคำพูด สัญจะหรือสัญญาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือจนเกิด ความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีได้

5.5 ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตด้วยความถูกต้องโปร่งใสเป็นธรรม จนเกิดความสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดีได้

5.6 เป็นแบบอย่างในการรักษากาย วาจา จิตใจไม่บิดเบือนจนเกิด ความสำเร็จเป็นคนดีในสังคมความสุข

5.7 ช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพไม่เบี่ยงเบนหรือมีอคติจนเกิดความสำเร็จเป็นคนดีของสังคม

5.8 ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมธำรงความถูกต้องจนเกิดความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติ

5.9 สร้างแนวทางจัดการร่วมกันรักษาผลประโยชน์ขององค์กร แม้ในสถานการณ์อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศได้ดี

5.10 เมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมจนเกิดความสำเร็จเป็นความสุขและวัฒนธรรมที่ดี ขององค์กร

6. สมรรถนะด้านกลยุทธในการวางแผน มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)= 2.80 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

6.1 จัดทำแผนงานที่ชัดเจนพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และใช้การได้ดีมีประโยชน์สูงสุด

6.2 ประชุมเพื่อกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนสามารถ นำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางจนเกิดความสำเร็จเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร

6.3 ประสานและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางจนเกิดความสำเร็จเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร

6.4 ตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จเป็นแนวทางดีในการปฏิบัติงานขององค์การ

6.5 ดำเนินการจัดระบบและผลลัพธ์การทำงานเป็นข้อมูลสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลจนเกิดความสำเร็จและการจัดระบบงานขององค์การได้

6.6 สร้างจิตสำนึกและการโน้มน้าวจิตใจกลุ่มคนในองค์การให้เห็นด้วยกับการตัดสินใจที่เที่ยงตรงเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดเวลาจนเกิดความสำเร็จต่อการวางแผน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้ดี

6.7 วางนโยบายแผนพัฒนาและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยยึดหลักนิติธรรมมีผลลัพธ์ จนเกิดความสำเร็จที่ดีให้กับองค์การ

6.8 ส่งเสริม สร้างความสำเร็จสร้างผลงานที่มั่นคงยั่งยืนการบูรณาการจนเกิดความสำเร็จได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในองค์การระดับต่างๆ ต่อไปดี

6.9 เข้าใจในหลักการและเหตุผลเพื่อนำไปใช้ในองค์การได้เป็นอย่างดีจนเกิดความสำเร็จอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

6.10 สรุปลและประเมินผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบจนเกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ด้วยดี

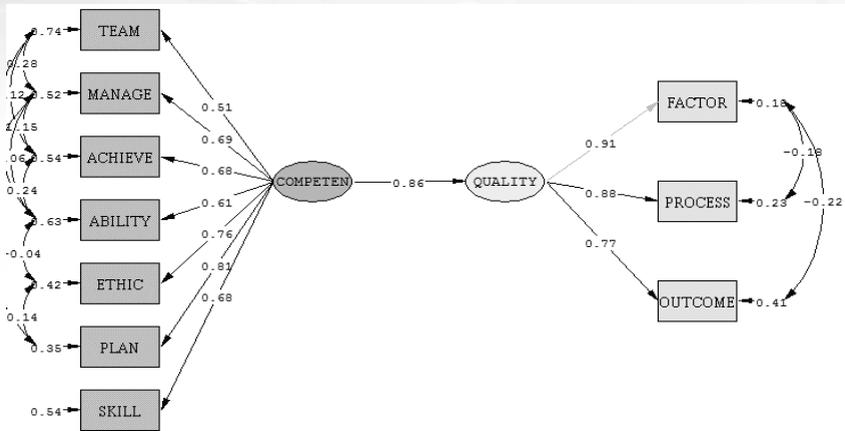
7. สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ มีความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 2.28 มีตัวชี้วัดที่อธิบายองค์ประกอบได้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

7.1 สร้างและการออกแบบการทำงาน การควบคุมการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยรวดเร็วพร้อมใช้ตลอดเวลาจนเกิดความสำเร็จตามกำหนดเวลา

7.2 อบรมและพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันด้วยทักษะและความสามารถโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในองค์การใช้ระยะเวลาอันรวดเร็วจนเกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.3 ทำคู่มือและใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นประจำเกิดประโยชน์ต่อองค์การจนเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพรวดเร็วเสร็จทันตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเพิ่มผลผลิตได้ตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา



Chi-Square=25.68, df=21, P-value=0.21876, RMSEA=0.023

ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา
สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
(หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 27 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ตัวแบบก่อนปรับ		ตัวแบบหลังปรับ	
χ^2 / df	ไม่เกิน 2	17.29	×	0.85	√
p-value	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	0.0000	×	0.53127	√
NFI	มากกว่า 0.90	0.91	√	1.00	√
CFI	มากกว่า 0.90	0.91	√	1.00	√
IFI	มากกว่า 0.90	0.91	√	1.00	√
GFI	มากกว่า 0.90	0.86	×	1.00	√
AGFI	มากกว่า 0.90	0.72	×	0.98	√
RMSEA	ต่ำกว่า .05	0.195	×	0.00	√
RMR	เข้าใกล้ศูนย์	0.028	√	0.0043	√
CN	มากกว่า 200	57.44	×	1420.23	√

× หมายถึงไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ

√ หมายถึงผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังคุโชติสมภวิต วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2549, 22-24)

ตารางที่ 28 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะ
ของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
การทำงานเป็นทีม	1.00	--	--	0.61	0.37
การบริหารจัดการ	1.24	0.09	13.24*	0.75	0.57
มุ่งผลสัมฤทธิ์	1.13	0.11	10.60*	0.75	0.57
ความรู้ความ สามารถ	1.24	0.13	9.83*	0.74	0.44
คุณธรรมจริยธรรม	1.55	0.15	10.07*	0.91	0.50
การวางแผน	1.50	0.15	10.25*	0.79	0.52
ทักษะการปฏิบัติ	1.12	0.13	8.88*	0.81	0.33

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t-value \geq 2.58)

ตารางที่ 30 ผลการประมาณค่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
FACTOR (ด้านปัจจัย)	1.00	--	--	0.65	0.42
PROCESS (ด้านกระบวนการทางการศึกษา)	1.19	0.09	12.92*	0.94	0.89
OUTCOME (ด้านผลผลิต) ผู้เรียนและชุมชน	0.89	0.07	12.74*	0.71	0.51

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t-value \geq 2.58)

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบ
สมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา

สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา เขียนเป็น
สมการพยากรณ์คือ

ด้านการศึกษา	สมการพยากรณ์
ด้านปัจจัย	$y_1 = -0.536 + 0.315x_1 + 0.296x_2 + 0.188x_3 + 0.178x_4 + 0.103x_5 \quad R^2 = .576$
ด้านกระบวนการทางการศึกษา	$y_2 = 0.575 + 0.301x_1 + 0.355x_2 + 0.166x_3 + 0.137x_4 + 0.117x_5 \quad R^2 = .478$
ด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน)	$y_3 = 0.598 + 0.200x_1 + 0.200x_2 + 0.153x_3 + 0.143x_4 + 0.103x_5 \quad R^2 = .371$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอธิบายสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาโดยมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษา ในด้านปัจจัยร้อยละ 57.60 ด้านกระบวนการทางการศึกษาร้อยละ 47.80 และด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน) ร้อยละ 37.10 และเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) ดังนั้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นรูปแบบที่มีความเชื่อถือและยอมรับได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 7 องค์ประกอบคือ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Administration) 3) สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 4) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ (Ability) 5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) 6) สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน (Planning strategies) 7) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Performing skills) เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุดดังต่อไปนี้

1.1 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการรับฟังความคิดเห็นของทีมและให้ข้อมูลต่างๆ แก่สมาชิกในทีม มีการทำงานให้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมกำหนด มีการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานกับสมาชิกในทีม มีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของทีม และมีการร่วมกิจกรรมในการทำงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ที่เสนอกรอบแนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนางานใช้ความรู้และยกระดับความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้ร่วมงานศรัทธา 2) ทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ 7) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 8) กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ 9) ซื่อสัตย์โปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานที่ดี 11) เป็นประชาธิปไตย 12) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และ 13) เป็นแบบอย่างที่ดีโดยลำดับความสำคัญ 5 สมรรถนะแรกคือผู้ร่วมงานศรัทธา ทำงานเป็นทีมเป็นผู้นำวิชาการมีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์

1.2 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Administration) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สองทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดระบบโครงสร้างกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายการดำเนินงานที่เป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องและเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการผลักดันให้บุคลากรทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีการสร้างผลงานที่ทำนายและทำได้ยากเพื่อให้ผลงานออกมามีความสอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2548: 2550) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนางานไปสู่การใช้ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ขึ้นในการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้แก่องค์กร สอดคล้องกับบอยทาส (Boyatzis, 1982) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ กับผลลัพธ์ขององค์การว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือบุคคล งานและองค์การปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลได้แก่ ทัศนคติ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สอดคล้อง การกระทำและสัมฤทธิ์ผลการเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้องความคิดริเริ่ม และการแสวงหาข่าวสาร

1.4 สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ (Ability) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกองค์การ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน มีการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานองค์การภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และการฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์ในสายอาชีพที่ตนเอง

รับผิดชอบตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ที่เสนอกรอบแนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้การพัฒนางานใช้ความรู้และยกระดับความรู้

1.5 สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในองค์กรมีการปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์กร การให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่เป็นจริงและถูกต้อง มีการให้คำแนะนำแก่คนอื่นในการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างถูกต้อง มีการรักษาคำพูด สัญญา การมีความเมตตา กรุณาต่อบุคคลอื่นและมีการประพฤติตนอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาและปฏิบัติตนตรงตามหลักจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเช่นผู้นำองค์กร (Organization Leader) ที่ต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างองค์กร เป็นเช่นผู้นำทางวัฒนธรรม (Culture Leader) ที่จะต้องให้มีการสำรวจและให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในสถานศึกษา

1.6 สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน (Planning strategies) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามสายงาน มีการคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ๆ มีความเข้าใจในหลักการและเหตุผล มีการประเมินผลและการตรวจสอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา จันทร์ศิริ (2551) ได้ทำการวิจัยการพัฒนสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม

1.7 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Performing skills) จากผลการวิจัย

ที่พบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่เจ็ด อาจเนื่องมาจากการมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย มีการพัฒนาการให้การให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการใช้อุปกรณ์ที่มีความชำนาญอยู่เป็นประจำสอดคล้องกับแนวคิดของบุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาบุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้ร่วมงานศรัทธา 2) ทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ 7) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 8) กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ 9) ซื่อสัตย์โปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานที่ดี 11) เป็นประชาธิปไตย 12) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และ 13) เป็นแบบอย่างที่ดี โดยลำดับความสำคัญ 5 สมรรถนะแรกคือ ผู้ร่วมงานศรัทธา ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำวิชาการ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์

2. จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในทางบวกกับคุณภาพการศึกษาและเป็นความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ($R^2=0.73$) ซึ่งอาจเนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (COM) ส่งผลทางตรง (Direct Effect) ต่อคุณภาพการศึกษา (QUALITY) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (DE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (TE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยตัวแปรรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาได้ ($R^2 = 0.73$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสมรรถนะ

ของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73 ซึ่งถือว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลของการวิจัยที่ค้นพบว่าสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในกองการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำเอาองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน และสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัตินำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดและการกำหนดการเพิ่มขีดสมรรถนะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จดีขึ้นกว่าเดิมให้สามารถก้าวทันเหตุการณ์ในภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี

1.2 จากผลการวิจัยที่ค้นพบว่าสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพ เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุดดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการรับฟังความคิดเห็นของทีมและให้ข้อมูลต่างๆ แก่สมาชิกในทีม มีการทำงานให้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมกำหนด มีการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานกับสมาชิกในทีม มีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของทีม และมีการร่วมกิจกรรมในการทำงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด 1.2 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Administration) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดระบบโครงสร้างกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายการดำเนินงานที่เป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 สมรรถนะด้าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องและเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องมีการผลักดันให้บุคลากรทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีการสร้างผลงานที่ท้าทายและทำได้ยากเพื่อให้ผลงานออกมาดีกว่าสอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) 1.4 สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ (Ability) จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกองค์การ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้และเทคโนโลยี

ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน มีการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานองค์การภายในและภายนอก อย่างสม่ำเสมอ และการฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์ในสายอาชีพที่ตนเอง รับผิดชอบตลอดเวลา 1.5 สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) จาก ผลการวิจัยพบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในองค์การมีการปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์การ การให้ ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่เป็นจริงและถูกต้อง มีการให้คำแนะนำแก่คนอื่นในการประพฤติปฏิบัติ ตัว อย่างถูกต้องมีการรักษาคำพูด สัจจะหรือสัญญา การมีความเมตตา กรุณาต่อบุคคลอื่น และมีการประพฤติตนอย่างถูกต้องตาม หลักพระพุทธศาสนาและปฏิบัติตนตรงตามหลัก จรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.6 สมรรถนะด้านกลยุทธ์ใน การวางแผน (Planning strategies) จากผลการวิจัยพบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของ ผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตามสายงานมีการคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ๆ มีความเข้าใจในหลักการและเหตุผล มีการประเมินผลและการตรวจสอบอย่างชัดเจน 1.7 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Performing skills) จากผลการวิจัยที่ พบว่าเป็นองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของ ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์ประกอบ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่เจ็ด อาจเนื่องมาจากการมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย มีการพัฒนาการให้การให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีการใช้อุปกรณ์ที่มี ความชำนาญอยู่เป็นประจำ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในทางบวกกับ คุณภาพการศึกษาและเป็นความสัมพันธ์ในระดับมากโดยรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการ กองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา ($R^2 = 0.73$) ซึ่งอาจเนื่องมาจากเหตุผลเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาล

ตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (COM) ส่งผลทางตรง (Direct Effect) ต่อคุณภาพการศึกษา (QUALITY) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (DE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (TE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาได้ ($R^2 = 0.73$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาพบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73 ซึ่งถือว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้อำนวยการผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับภาคอื่นๆ หรือระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตรา เตมีย์. (2540). *การนำเสนอรูปแบบงบประมาณสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-based resources management. *วารสารบริหารคน*, 9 (9), 11-12.
- บุญมี เณรยอด. (2545). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: เบลโลการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *องค์การการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิทยา จันทรศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุภมาศ อังศุโชติและคณะ. (2549). *เอกสารประกอบการอบรมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติขั้นสูง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *คู่มือจัดทำแผนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: ทอสมล.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2548). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Boyatzis, R. E. (1982). Competence at work. In A. Stewart (ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-bass.