

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Development of Competency Indicators for Basic School Administrators

ปฐมสุข สีลาดเลา (Pathomsuk Seladlour)^{1*}

ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (Dr.Charoenwit Sompongdam)**

ดร.สุขุม มูลเมือง (Dr.Sukhum Moonmuang)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยรวมและโดยจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดและประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดการสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค - สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้ง 23 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมต่อการวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดสมรรถนะของผู้บริหารได้สูงสุดคือตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา สามารถวัดได้ร้อยละ 71 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความไม่แปรเปลี่ยนตามเพศของผู้บริหาร, ขนาดและประเภทของสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop competency indicators for school administrators in the basic education level in order to theoretically and empirically test the congruency and goodness of fit of the model of competency indicators for school administrators in the basic education level and to test the measurement invariance of the model, both overall and classified by genders of the administrators, school sizes, and school types. The sample

¹ Correspondent author: krupathomsuk@gmail.com

* นิสิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** อาจารย์ประจำ ศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

*** อาจารย์พิเศษ ศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

consisted of 500 administrators of basic education schools in the primary level under the Office of Primary Education, Office of Basic Education Commission in the year 2013. They were obtained by multi-stage random sampling method. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. Test for the reliability by Cronbach Coefficient Alpha. The reliability was .87. The statistical analyses used were percentage, standard deviation, Chi-square, and goodness of fit index. The research results show that the constructed model of competency indicators for school administrators in the basic education level fit the empirical data. The 23 synthesized indicators were appropriate for measuring school administrators in the basic education level. The most effective indicator was planning, which could measure 71%. The test of measurement invariance of the model competency indicators for school administrators in the basic education level showed invariance of groups of administrators with different genders, school types, and different school size

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวบ่งชี้

Keywords: Competency, Basic school administrator, Indicators

บทนำ

การจัดการศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 [1] ได้บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านการวิชาการ การงบประมาณ การบริหาร

งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะการใช้ฐานโรงเรียน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม ทำให้ประเทศไทยมีการปฏิรูปการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [2] ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคน เป็นการลงทุนที่จำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุดของสังคมได้จัดให้มีการปฏิรูปและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องแต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทั้งทางด้านโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาคและคุณภาพการศึกษา จึงได้จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่สอง (พ.ศ. 2555 – 2561) เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง และส่งเสริม

การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสถานศึกษาในท้องถิ่นชนบทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยได้กำหนดนโยบายโรงเรียนดีประจำตำบลเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็กในชนบทท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่น

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสฤญญา รัตติธรรมโชติ [3] ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะ (Competency) มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินการในฐานะผู้ควบคุม บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้ไปตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการบริหารบุคคลากร เพราะเมื่อ เวลาผ่านไประยะการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าขึ้น เทคนิควิธีทำงานเปลี่ยนแปลงไปจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้นำทีมงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการแก้ไขและพัฒนาสังคมมวลชน โดยต้องตระหนักว่า คุณภาพคนต้องเกิดจากระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน องค์ประกอบที่สำคัญที่จะขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของสถาน

ศึกษา เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ Kate [4] ที่กล่าวว่า ทักษะในการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหาร ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้อง มี 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิควิธีได้แก่ ทักษะทางด้านการวางแผนงานและโครงการ ทักษะการใช้กระบวนการกลุ่ม ทักษะทางด้านการจัดการ การจัด ทำข้อมูลสารสนเทศ การให้คำแนะนำ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ ความเป็นผู้นำ และการศึกษาค้นคว้า ทักษะด้านมนุษย ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยงาน ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน โดยเท่าเทียมกัน ตลอดจนต้องให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายของสถานศึกษา เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงาน สามารถวางแผนในการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทักษะทั้ง 3 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง

ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางด้านการบริหาร ไพโรจน์ [5] กล่าวว่า ในการบริหารการศึกษา ผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ มีคุณภาพนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา นโยบายต่างๆ ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ไม่ดำเนินการตามนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้อง การบริหารก็จะเกิดความล้มเหลว และเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษาจะเห็นว่าบทบาท ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย ดังนั้นสมรรถนะทางการบริหารของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ ชีระ [6] ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ ต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาบางแห่งมีการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นที่เชื่อถือ และศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวอยู่หลายประเด็น แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอยู่เป็นหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งสมรรถนะที่ที่จะทำให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้

จะเห็นได้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตามแนวที่ยึดสมรรถนะเป็นหลัก ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งรุ่งรัชดาพร [7] ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาเชื่อว่า การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มความได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาจะทำให้บุคลากรมีความสามารถสูงขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดีการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน

มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะขาดเสียมิได้คือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเทคนิคการบริหารงานทั้งวิธีการ ขั้นตอน กระบวนการที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [8] ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในหลายๆปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของไทย เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา ย่อมทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ บทบาทของผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่ละเอียดอ่อน ในหน่วยงานทางการศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งก็คือผู้นำในหน่วยงานนั่นเอง สอดคล้องกับจรัส [9] ที่ให้ทัศนะว่าผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่สำคัญคือเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ สมุทร [10] กล่าวว่า การที่ผู้นำมีสมรรถนะความเป็นผู้นำ ตลอดจนได้มีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งแล้ว เชื่อว่าจะสามารถนำองค์การทางการศึกษานั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษาแก่ผู้รับบริการในการที่จะให้บริการอย่างมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐในที่สุด

จากทัศนะของนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้างและเป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนเป็นนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและกระตุ้นให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

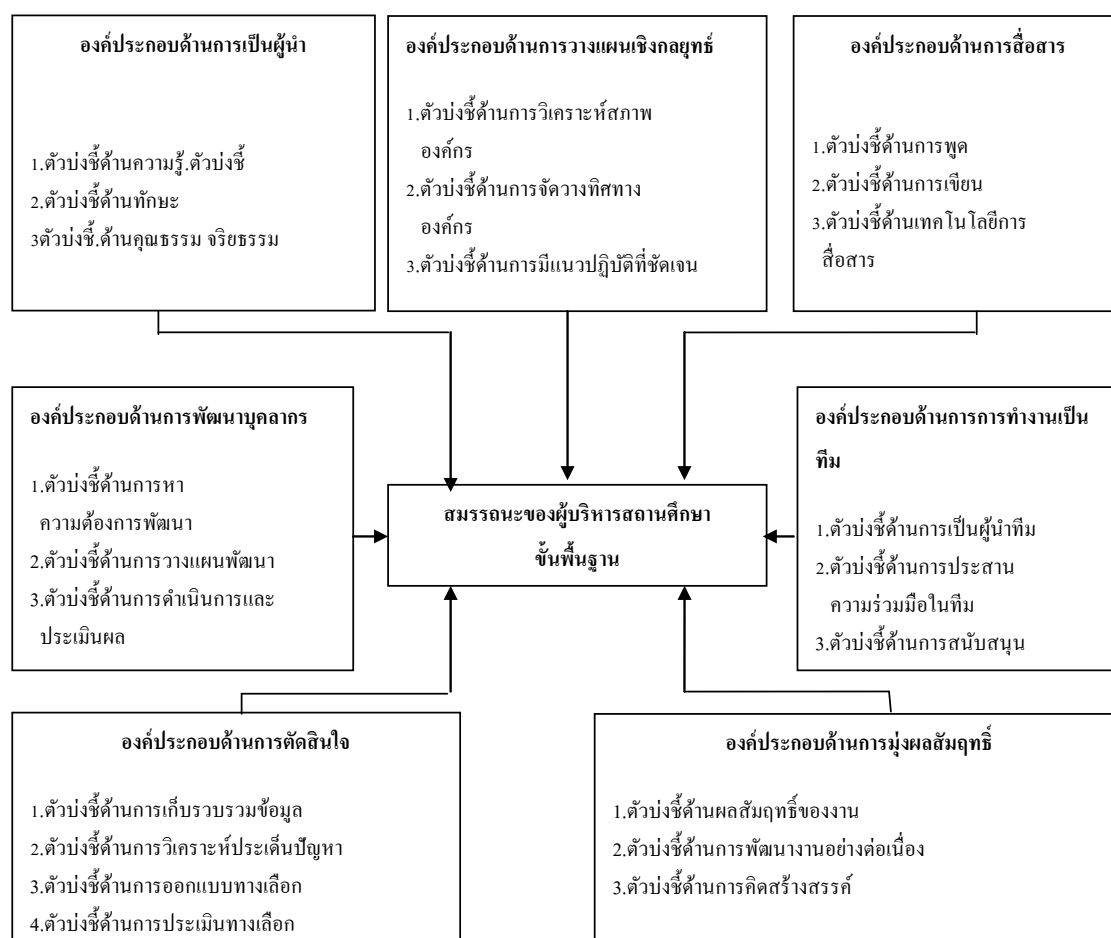
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ระหว่างเพศ ของผู้บริหาร ประเภทของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ระหว่าง เพศ ของผู้บริหาร ประเภทของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 23 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการ และการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ในด้านวิชาการ การพัฒนาตัวบ่งชี้ครั้งนี้เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากแหล่งต่างๆ ทั้งจากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารการศึกษาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนผู้สนใจสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารต่อไป

2. ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในด้านวิชาการ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยและเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การวางแผนการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านการสื่อสาร องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบด้านการตัดสินใจ องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมตัวบ่งชี้ 23 ตัวบ่งชี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 21,436 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดย พิจารณาลักษณะข้อมูลการวิจัย ซึ่งต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม M plus มีการตั้งข้อกำหนดว่า การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 หน่วยของจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์อิสระ จำนวน 23 พารามิเตอร์ การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

นี้ได้ผลลัพธ์ เท่ากับ 460 กลุ่มตัวอย่าง แต่เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 500 คน จากการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ 500 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการทางสถิติ (statistical sampling methods) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจังหวัดในแต่ละภาค ได้กลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดในภาคเหนือ 3 จังหวัด ภาคตะวันออก 6 จังหวัด ภาคกลาง 7 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัด ภาคตะวันตก 1 จังหวัด ภาคใต้ 4 จังหวัดรวมทั้งสิ้น 23 จังหวัด จากนั้นสุ่มจังหวัดโดยการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน โดยวิธีจับสลากและสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดละ 1 เขต เมื่อได้เขตพื้นที่แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้หน่วยโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

2.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจให้สมาชิกในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้ การกำหนดวิธีการแนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพยากร ขององค์กรที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและ ลดโอกาสความเสียหายเปรียบเพื่อใช้ในการดำเนินงานของ องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.3 การสื่อสาร หมายถึง การพูด การ เขียน การสื่อสาร การโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการ สื่อสาร

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ ตามได้อย่างเหมาะสม

2.5 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การ ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วม งาน และผู้เกี่ยวข้อง โดยให้บุคลากรดังกล่าวมีส่วนร่วม ในการ รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.6 การตัดสินใจ หมายถึง การกำหนด หลักการ แนวทาง วิธีการอย่างเป็นระบบรวมถึงการ วิเคราะห์สังเคราะห์ การวิจัยและกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในการบริหารจัดการ ศึกษา

2.7 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การจัดทำให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาและ ใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานที่บรรลุเป้า หมายขององค์การ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการ สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ค่าไค- สแควร์ (Chi-Square) ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index :GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ ซึ่งวัดว่าตัวแปร ต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรซึ่งวัดองค์ประกอบนั้น โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกัน หรือไม่ องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่า กัน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบใน การบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4 ยกเว้นโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษและการศึกษา สงเคราะห์

9. สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลสถานศึกษา พระราชทาน หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียน มาตรฐานสากล โรงเรียนในโครงการโรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีศรีตำบล ประเภทใดประเภทหนึ่งใด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น การพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลโดยรวมและจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดและประเภทของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการวิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ตลอดจนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากทฤษฎีและการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วสังเคราะห์ สรุปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากกรอบความคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำมาศึกษา ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบหลักของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นสร้างตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ 1. องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านความรู้ 2) ตัวบ่งชี้ด้านทักษะ 3) ตัวบ่งชี้ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. องค์ประกอบด้านการวางแผน กลยุทธ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์องค์การ 2) ตัวบ่งชี้ด้านการจัดวางทิศทางองค์การ 3) ตัวบ่งชี้ด้านการมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 3. องค์ประกอบด้านการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้

คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านการพูด 2) ตัวบ่งชี้ด้านการเขียน 3) ตัวบ่งชี้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร 4. องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ตัวบ่งชี้ด้านการประสานความร่วมมือในทีม 3) ตัวบ่งชี้ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือทีม 5. องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านการหาความต้องการพัฒนา 2) ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนการพัฒนา 3) ตัวบ่งชี้ด้านการดำเนินการพัฒนา 6. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา 3) ตัวบ่งชี้ด้านการออกแบบทางเลือก 4) ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินทางเลือก 5) ตัวบ่งชี้ด้านการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 7. องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) ตัวบ่งชี้ด้านการคิดสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ในขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารขนาด และประเภทของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 105 ข้อ

ขั้นตอนที่ 5 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้น ดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ โดยการทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน พร้อมสอดซองผนึกดวงตราไปรษณีย์ส่งคืนผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 500 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โมเดลการวัดความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล จากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures [11-13] โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรม M plus

ขั้นที่ 8 การสรุปและนำเสนอ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลนำเสนอการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากและมีความตรงในการนำไปปฏิบัติได้ทั้ง 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Confirmatory Factor Analysis)

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Confirmatory Factor Analysis) โดยนำข้อมูลมาพิจารณาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการวัดตัวบ่งชี้

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Inter correlation) พบว่า จากจำนวนตัวแปรสังเกตทั้งหมดจำนวน 23 ตัวแปร เมื่อนำมาจับคู่ความสัมพันธ์ (pair – wise) จะได้คู่ความสัมพันธ์ทั้งหมด 253 คู่ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตภายในองค์ประกอบเดียวกันมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตองค์ประกอบอื่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา (Y17) กับด้านการการออกแบบทางเลือก (Y18) มีค่าเท่ากับ 0.86 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านคุณธรรม (Y3) กับตัวแปรสังเกตด้านการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา (Y17) มีค่าเท่ากับ 0.25

ค่าและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตของแต่ละองค์ประกอบเป็นดังนี้คือ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .46 - .68$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านทักษะ (Y1) กับด้านความรู้ (Y2) มีค่าเท่ากับ 0.68 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านทักษะ (Y1) กับด้านคุณธรรม (Y3) มีค่าเท่ากับ 0.46

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .51 - .59$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการวิเคราะห์สภาพองค์การ (Y4) กับด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ (Y6) มีค่าเท่ากับ 0.59 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการจัดวางทิศทางองค์การ (Y5) กับด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ (Y6) มีค่าเท่ากับ 0.51

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสื่อสาร พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .58 - .65$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการสื่อสารได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการเขียน (Y8) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Y9) มีค่าเท่ากับ 0.65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการพูด (Y7) กับด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Y9) มีค่าเท่ากับ 0.58

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .70 - .79$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมได้ดีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการเป็นผู้นำทีม (Y10) กับด้านการประสานความร่วมมือในทีม (Y11) มีค่าเท่ากับ 0.79 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการเป็นผู้นำทีม (Y10) กับด้านการสนับสนุนช่วยเหลือทีม (Y12) มีค่าเท่ากับ 0.70 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .61 - .74$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการดำเนินการพัฒนา (Y14) กับด้านการประเมินผลการพัฒนา (Y15) มีค่าเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการวางแผนการพัฒนา (Y13) กับด้านการประเมินผลการพัฒนา (Y15) มีค่าเท่ากับ 0.61

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการตัดสินใจ พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .58 - .86$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดัชนีทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการตัดสินใจได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา (Y17) กับด้านการการออกแบบทางเลือก (Y18) มีค่าเท่ากับ 0.86 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล (Y16) กับ

ด้านการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม (Y20) มีค่าเท่ากับ 0.58

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .72 - .76$) และทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวนี้สามารถใช้เป็นดัชนีวัดตัวแปรองค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงสุดคือตัวแปรสังเกตด้านการผลสัมฤทธิ์ของงาน (Y21) กับด้านความคิดสร้างสรรค์ (Y23) มีค่าเท่ากับ 0.76 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรสังเกตด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (Y21) กับด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Y22) มีค่าเท่ากับ 0.72

ตอนที่ 3 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดล

พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนตามเพศของผู้บริหาร ประเภทและขนาดสถานศึกษา

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารให้เกิดสัมฤทธิ์ผลนั้น ตัวผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมหลายด้าน สอดคล้องกับสุพจน์ [14] ที่พบว่าการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ชวนพิศ [15] ที่ศึกษาแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าดัชนีองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม

ตอนที่ 3 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนตามเพศ ของผู้บริหาร ประเภทและขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภูมิหลังด้านการศึกษามาก ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายกัน สอดคล้องกับ Bunnell et al [16] พบว่า ไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีเพศต่างกัน ในแบบวัดความหวาดกลัวต่อสังคมและรูปแบบความวิตกกังวล สอดคล้องกับ ณพทัย [17] ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาผลกระทบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำกับดูแลผู้บริหารสถานศึกษาให้มีและสามารถแสดงออกซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อให้ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 23 ตัวบ่งชี้เป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาสู่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

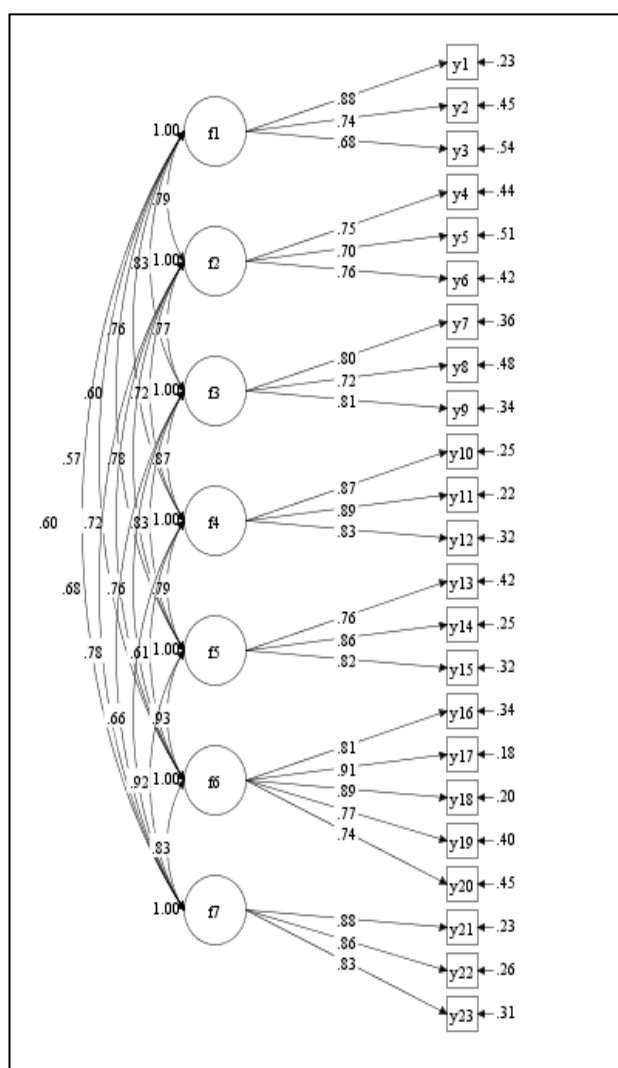
กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

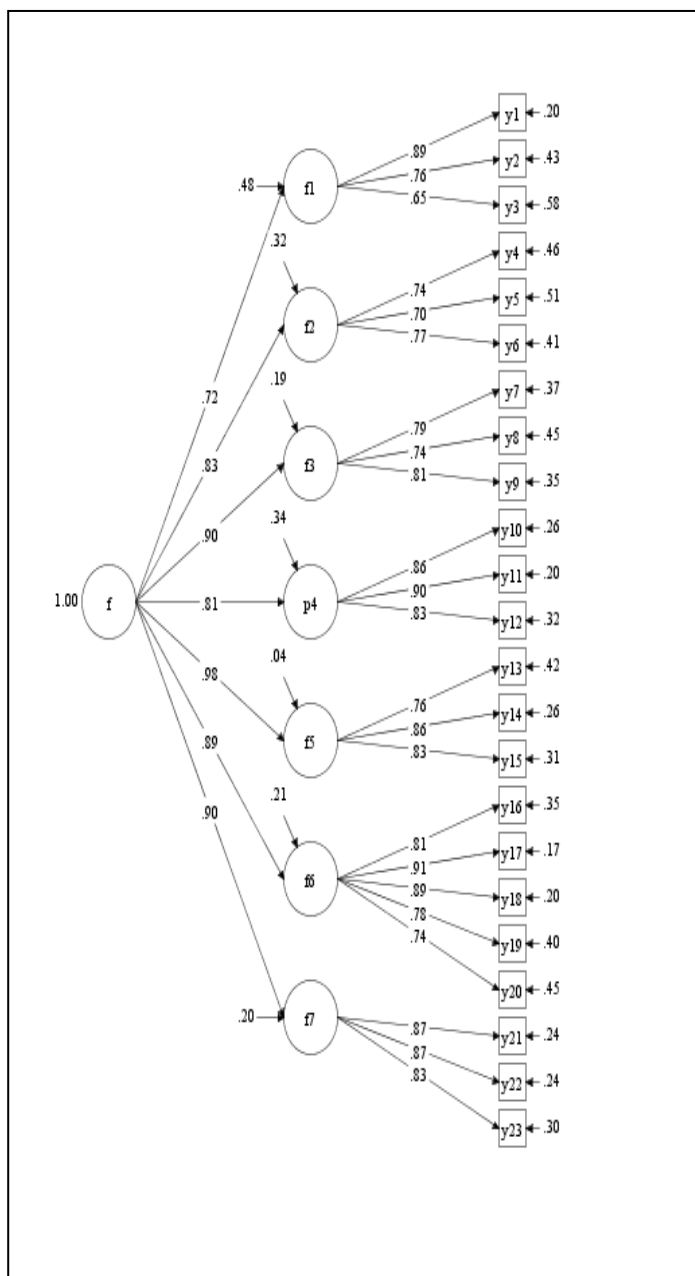
เอกสารอ้างอิง

- Ministry of Education. Office of the national Education commission. Study Reports of information for planning and development of education indicators and basic data ; 2007.
- Office of The Basic Education Commission. Internal quality assurance in primary school. Bangkok ; Suksapan ; 2010.
- Sukunya Russameethammachot. Competency Based Learning. Bangkok : Ammarin printing and Publishing ; 2007.
- Katz D, Kahn RL. The Social Psychology of organization. New York : John Wiley & Son ; 1978.
- Klingkulab P. Quality begin from manager. Bangkok ; Education ; 2011.
- Runjareone T. Management for education reform. Bangkok ; yellow printing ; 2002.
- Vahachat R. Academic administration in Basic school. Songkla ; thaksin university book center ; 2011.
- The secretariat of the Teachers council of Thailand. Educational professional handbook. Bangkok ; The secretariat of the Teachers council of Thailand ; 2008.
- Arthiwiththayaporn J. Principal and Theory in education administration. Songkla : Them printing ; 2011.
- Chamnan S. Educational Leadership. Rayong ; P.S. printing ; 2011.
- Wirachchai N. Research report Indicators development for Education Area management. Bangkok ; Than aksorn printing ; 2002.
- Koh KH, Zumbo BD. Multi – Group confirmatory factor Analysis for Testing Measurement Invariance in Mixed Item Format Data. Journal of Modern Applied Statistical Methods ; 2002. 7(2), 417-477.
- Bollen K. Structural Equations with Latent Variables. New York : John Wiley&Sons ; 1989.
- Wichaisri S. The relationship between management behavior and education management standard of school administrators under the office of Supanburee education area zone 1. [Med thesis]. Nakorn Pathom : Silapakorn University; 2007. Thai.

15. Siththada C. Competency model of effective school administrators in basic education school. [Ph.D. ed thesis]. Nakorn Pathom : Silapakorn University; 2009. Thai.
16. Bunnell EB, Joseph LD, Beidel CD. Measurement invariance of the social phobia and anxiety inventory. Journal of Anxiety Disorders. 2013; 27: 84-91.
17. Wantha N. The development of causal model of being a learning organization: an invariance for different size school. [Med thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University; 2008.



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์โมเดล CFA ลำดับที่ 1



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์โมเดล CFA ลำดับที่ 2