องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

A Factor of Effectiveness Competency Of School Administrators In Local Administrative Organization

ศราวุธ สุขจินดา (Salawut Sukjinda)**
ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (Duangjai Chanasid)***
อรพรรณ ตู้จินดา (Oraphan Toujinda)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 100 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารและการจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีวิสัยทัศน์ และ 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

คำสำคัญ : สมรรถนะ / ประสิทธิผล

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
The Article Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy degree in Educational Administration at Nakhonpathom Rajabhat University

** นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
E-mail: noo_jew09@hotmail.com
Students of the Doctor of Philosophy degree in Educational Administration at Nakhonpathom Rajabhat University E-mail: noo_jew09@hotmail.com
*** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Major Advisor: Dr.Duangjai Chanasid,Ph.D. Department of Foundation Education, Nakhonpathom Rajabhat University
**** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร.อรพรรณ ตู้จินดา ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Co-Advisor: Dr.Oraphan Toujinda ,Ph.D. Department of Foundation Education, Nakhonpathom Rajabhat University

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

The purpose of this research is to analyse the factor of Effectiveness Competency of school administrators under Local Administration Organization. The samples which were used for the analyse of survey elements are from 100 schools under Local Administations Organization. The sampling method was Stratified random sampling by the school administrators , the deputy director, vice administrators three people per each school and totally 300 people. A semi structured questionnaire and Estimated scale questionnaire are used in the research for finding result of questionnaires are Frequency, percentage, mean (X), Standard divination (S.D.) and content analyse. The study indicated that the components of Effectiveness competency of school administrators. Under Local Administration Organization of the local are 8 elements are 1) Moral ethics, morality, and ethics. 2) Transition Leadership. 3) Human resources development. 4) Communication and motivation. 5) Teamwork. 6) Achievement management. 7) Vision and 8) Analysis and synthesis

Keywords: Competency / Effectiveness

บทนำ

ในสองทศวรรษที่ผ่านมา โลกดูเหมือนจะแคบลงด้วยวิทยาการก้าวหน้าด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมโลกมีการเคลื่อนไหวระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น นำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติ (เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ, 2553: 15) การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (the fourth industrial revolution) ทำให้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่กำลังคนที่ไร้ฝีมือและทักษะต่ำ ทำให้ทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนของประเทศทั่วโลกได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 5) การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต (ธีรพงษ์ มหาวีโร, 2555: 89)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นี้ จึงได้กำหนดให้ 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) สู่การปฏิบัติ โดยมีหลักการสำคัญ คือ 1) การยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดการบรูณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ 2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม 3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของการพัฒนา “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” 4) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 ควบคู่

กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)" 5) ยึด "หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว" (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564, 2559: 3-6) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่สนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 1)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าวในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนรวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (specific competency) ในขณะที่คุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากสภาพที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนยังปฏิบัติไม่เต็มที่ในการผลิตการพัฒนาและนอกจากนั้นการดำเนินการมาตรฐานวิชาชีพยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรไม่สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 89)

ในการปฏิรูปการศึกษาครั้งแรกที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบปัญหากับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีสมรรถนะในการบริหารทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ(เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ, 2553: 13-14) องค์การต่าง ๆ ล้วนต้องการมีผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนั้นองค์การต่างควรสนใจกับ 2 ประเด็นในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่ การฝึกอบรม และการทดแทนความเป็นผู้นำ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2557: 265-266) การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลก็เช่นเดียวกันควรประกอบด้วยปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การมุ่งเรื่องผลงาน การมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ การตอบสนองต่อความต้องการและความชอบของลูกค้า การสีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การปฏิรูปกระบวนการงบประมาณ และการประยุกต์ใช้หลักการของการจัดการยุดใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (บรรจง อมรชีวิน, 2556: 5) หน่วยงานทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

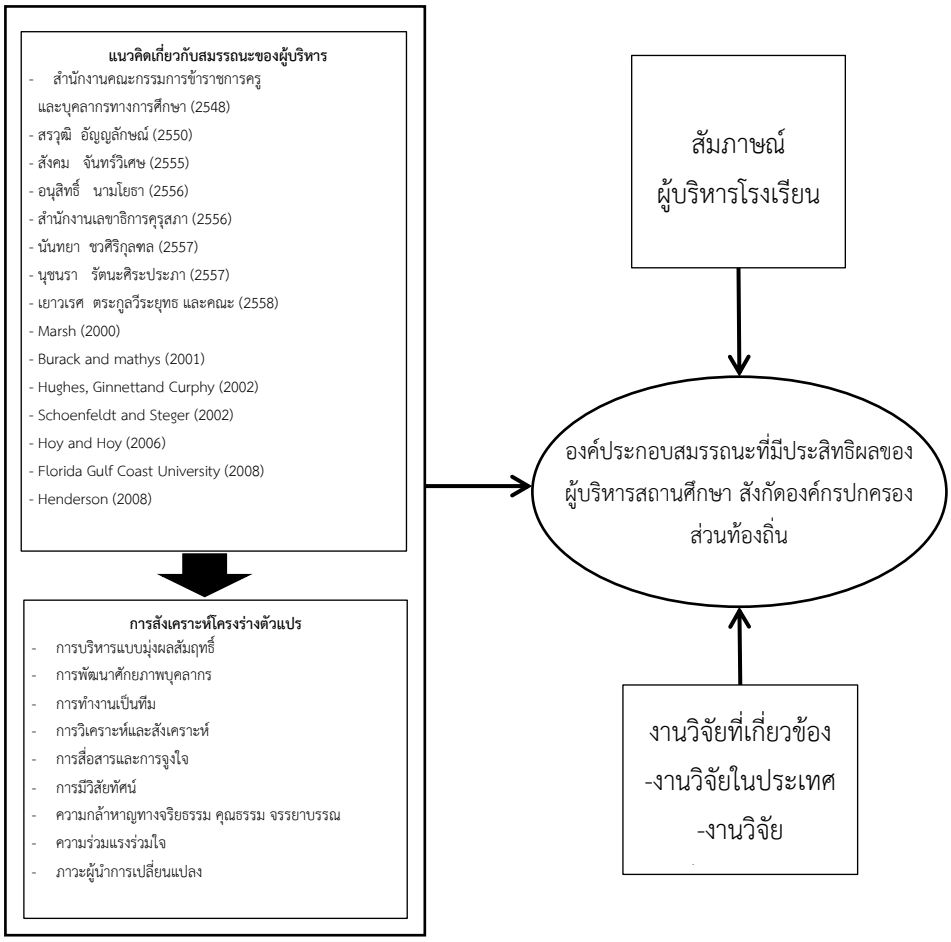
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินกาวิจัย

1. การวิจัยเป็นวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,534 แห่ง (ข้อมูล ณ ปีการศึกษา2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำนวน 100 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง				
	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	กรรมการสถานศึกษา	รวม
ภาคกลาง	370	26	26	26	26	78
ภาคตะวันออก	74	2	2	2	2	6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	473	28	28	28	28	84
ภาคใต้	244	22	22	22	22	66
ภาคเหนือ	373	22	22	22	22	66
รวม	**1,534**	**100**	**100**	**100**	**100**	**300**

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ความร่วมแรงร่วมใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนดเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิท ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรที่มีขนาดใหญ่มาก และมีความหลายหลายกระจัดกระจายอยู่ทั่วไปตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (multistage sampling) โดยการแบ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,534 โรงเรียน ออกเป็นภูมิภาค จำนวน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแยกกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นตามภูมิภาคทั้ง 5 ภูมิภาค ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบคลัสเตอร์ แซมปลิ่ง (cluster sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นแต่ละภูมิภาคเป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาค

ขั้นตอนที่ 4 เลือกจังหวัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นแต่ละกลุ่มจากทุกภูมิภาค เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 โรงเรียน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิผลตามแนวคิดของ 1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) 2) สรวุฒิ อัญญลักษณ์ (2550) 3) สังคม จันทร์วิเศษ (2555) 4) อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556) 5) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) 6) นันทนา ชวศิริกุลฑล (2557) 7) นุชนรา รัตนะศิระประภา (2557) 8) เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) 9) Marsh (2000) 10) Burackandmathys (2001) 11) Hughes,Ginnettand Curphy (2002) 12) Schoenfeldtand Steger (2002) 13) Hoy and Hoy (2006) 14) Florida Gulf Coast University (2008) 15) Henderson (2008)

1.3 วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

1.4 จัดทำเป็นข้อสรุปแล้วนำข้อสรุปเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้ว นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน

1.5 นำบทสรุปของการสัมภาษณ์และข้อสรุปจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถาม

2. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาใช้กำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยาม โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตารางสังเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมพิจารณา นำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อรายการ ความเหมาะสมของปริมาณข้อรายการ ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.00 โดยนำข้อแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อให้มีความเที่ยงตรง และใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาตรวจสอบด้านความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .964

ขั้นตอนที่ 6 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมถูกต้องยิ่งขึ้น โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

3. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลความหมายเทียบเคียงกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ และคานน์ (Best and Kahn, 1993: 247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย “PCA” (principal component analysis) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งโดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมโดยใช้ KMO และ Bartlett's Test ซึ่งค่า KMO เป็นการทดสอบความเหมาะสมของแมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นดัชนีที่บอกความแตกต่างระหว่างแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้กับแมทริกซ์สหสัมพันธ์เมื่อวิเคราะห์แล้ว พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.761 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมากและผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) พบค่าความร่วมกัน (communality) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหมด จำนวน 103 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.520-0.827 ซึ่งเป็นขนาดกลางถึงมาก มีแนวโน้มที่สามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้

ตารางที่ 2 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวริแมกซ์

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumula-tive %	Total	% of variance	Cumula-tive %
1. องค์ประกอบที่ 1	59.203	57.478	57.478	9.865	9.578	9.578
2. องค์ประกอบที่ 2	2.951	2.865	60.343	9.766	9.482	19.060
3. องค์ประกอบที่ 3	2.839	2.756	63.099	8.465	8.218	27.278
4. องค์ประกอบที่ 4	1.934	1.878	64.977	8.145	7.907	35.185
5. องค์ประกอบที่ 5	1.746	1.696	66.672	7.543	7.323	42.508
6. องค์ประกอบที่ 6	1.698	1.649	68.321	6.780	6.582	49.091
7. องค์ประกอบที่ 7	1.573	1.527	69.848	5.731	5.564	54.655
8. องค์ประกอบที่ 8	1.485	1.441	71.289	5.227	5.075	59.729

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 103 ตัว สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (eigenvalue) เกิน 1.00 ซึ่งแสดงว่าแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 103 ตัว ได้มากกว่า 1.0 องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 103 ตัว ได้ร้อยละ 59.729 การวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉากโดยใช้วิธีแวริแมกซ์เมื่อพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factorloading) สูงสุดแล้ว พบว่า สามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบได้ครบ 103 ตัว โดยที่แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 1-8 ตัวแปร ตัวแปรแต่ละตัวที่จัดเข้าองค์ประกอบแล้วมีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.503-0.734

สำหรับการเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยเลือกจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.40 ขึ้นไป ซึ่งมีอยู่จำนวน 49 ตัว โดยมีน้ำหนักองค์ประกออบตั้งแต่ 0.503-0.734 จึงได้ตัวแปรที่ต้องการใช้จำนวน 49 ตัว ใน 9 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้านอารมณ์ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารและการจูงใจ 5) การพัฒนาตนเอง 6) การทำงานเป็นทีม 7) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8) การมีวิสัยทัศน์ และ 9) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาด้านอารมณ์ และการพัฒนาตนเองเป็นองค์ประกอบของความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ผู้วิจัยจึงได้ตัดกลุ่มให้เป็นไปตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎี สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารและการจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีวิสัยทัศน์ และ 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 9.865 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.578 เป็นหลักปฏิบัติในการทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ตามสถานะของบุคคล เป็นข้อปฏิบัติที่ควรประพฤติในชีวิตต้องอาศัยพื้นฐานที่มั่นคงของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และปรัชญา ที่แต่ละบุคคลหรือองค์กรยึดถือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาด้านอารมณ์ การพัฒนาพฤติกรรมและการแสดงออก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น ในการบริหารงาน ผู้บริหารสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน กับบุคคล หน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักความสามัคคี ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ ผู้บริหารมีความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้ความใส่ใจในความสำเร็จของบุคลากรเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 9.766 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.482 เป็นกระบวนการในการเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคคลในองค์การให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนำการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการพัฒนา

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

บุคลากร ผู้บริหารกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้ครอบคลุมภาระงานขององค์การ และผู้บริหารสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 8.465 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 8.218 เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามจะปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยถ่ายทอดโน้มน้าวความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วถูกต้องแม่นยำ โดยมีแรงจูงใจและความทะเยอทะยานเป็นตัวกระตุ้นเกื้อหนุนให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การกระตุ้นปัญญา ความเป็นปัจเจกบุคคล และการพัฒนาวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระจายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารใช้ความคิดพิจารณาให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ที่เหมาะสม ผู้บริหารสามารถเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้บุคลากรได้ ผู้บริหารส่งเสริมความมั่นใจแก่บุคลากร ผู้บริหารใช้วิธีการประชาสัมพันธ์แทนการสั่งการด้วยคำสั่ง ผู้บริหารมีแนวคิดพัฒนาองค์การตามโอกาสใหม่ ๆ ผู้บริหารกล้าเสี่ยงในการทำหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารค้นหาระบบ หรือหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการจูงใจ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 8.145 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 7.907 เป็นกระบวนการถ่ายทอดหรือการรับรู้เงื่อนไขเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด โดยใช้คำพูด ตัวหนังสือ สัญลักษณ์ หรือการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นคำพูดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดแรงจูงใจภายในตัวของบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยการสื่อสารและการจูงใจประกอบด้วย ผู้ส่งสาร แหล่งข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เครื่องมือในการส่งสารได้หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร ผู้บริหารใช้การสื่อสารได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของสังคม และผู้บริหารเน้นการร่วมกันรับคำชื่นชมยินดีในผลงาน

องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเป็นทีม มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 7.543 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 7.323 กลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่นและมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน โดยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ผู้นำ สมาชิก เป้าหมาย การมีปฏิสัมพันธ์ และกระบวนการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เครื่องมือในการส่งสารได้หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร ผู้บริหารใช้การสื่อสารได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของสังคม และ ผู้บริหารเน้นการร่วมกันรับคำชื่นชมยินดีในผลงาน

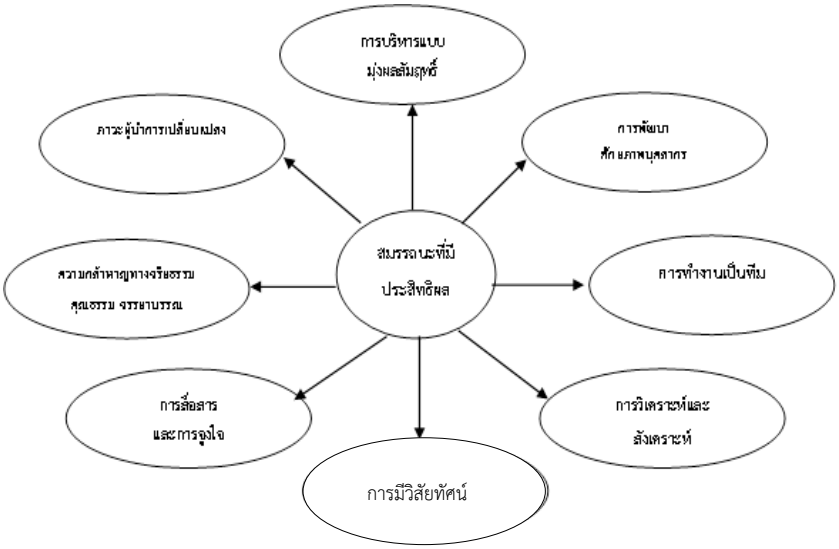
องค์ประกอบที่ 6 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 6.780 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 6.582 เป็นการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผล ซึ่งการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จการดำเนินงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้บริหารกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ

องค์ประกอบที่ 7 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 5.731 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 5.564 เป็นการกำหนดภาพหรือเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งชัดเจน ท้าทายมีพลังและมีความเป็นไปได้ โดยการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์การดำเนินการ สื่อสาร และตรวจสอบวิสัยทัศน์ขององค์การ ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์หาจุดแข็งเพื่อใช้ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของ

องค์การองค์ประกอบที่ 8 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 5.227 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 5.075 เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่บ่งบอกถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ โดยแตกปัญหาออกเป็นประเด็นย่อย ๆ หรือรวบรวมเหตุผลอย่างมีขั้นตอน เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ การกำหนดจุดประสงค์ในการวิเคราะห์ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ การจัดข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการประเมินสรุปผล ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์หาจุดแข็งเพื่อใช้ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารและการจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีวิสัยทัศน์ และ 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่1 ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ (moral ethics, morality, and ethics) องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (human resources development) องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transition leadership) องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการจูงใจ (communication and motivation) องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเป็นทีม (teamwork) องค์ประกอบที่ 6 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement management) องค์ประกอบที่ 7 การมีวิสัยทัศน์ (vision) และองค์ประกอบที่ 8 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (analysis and synthesis) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการวางแผน เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองและบุคลากรในการวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และการอ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สัมมา รธนิตย์ (2558 : 655) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัย พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ นภัสมน นันทมัจฉา (2558: 53) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 10 สมรรถนะ เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดตามลำดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านการสารสื่อและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี และด้านการบริการที่ดี และสอดคล้องกับ วิชัย วิศวกุลวาณิช (2559 : 79) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบทรงประสิทธิผล สำหรับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน พบว่า มีจำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีคุณธรรม จริยธรรม แบะความมุ่งมั่น 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4. การมีมนุษยสัมพันธ์ 5. การทำงานเป็นทีม 6. การสร้างความไว้วางใจ 7. การบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ 8. การมุ่งเน้นการสร้างผลงานสู่ภายนอก 9. การให้ความสำคัญกับจุดแข็งในการสร้างผลงาน 10. การมุ่งเน้นงานหลักและจัดลำดับความสำคัญของงาน 11. การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และ 12. วัฒนธรรมข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาและตรวจสอบสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบททางการบริหารสถานศึกษาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ธีรพงษ์ มหาวิโร. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559).** กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส จำกัด.

นภัสมน นันทมัจฉา. (2558, มกราคม-เมษายน). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(1), หน้า 53.

นันทนา ชวศิริกุลฑล. (2557). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** หลักสูตรบริหาธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นุชนรา รัตนศิระประภา. (2557, กันยายน-ธันวาคม). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิชาการ,** 7(3), หน้า 507.

บรรจง อมรชีวิน. (2556). **การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560- 2564). (2559). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 133). ตอนที่ 155ก (30 ธันวาคม)

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ และคณะ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 9(1), หน้า 12.

วิชัย วิศวกุลวาณิช. (2559). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบทรงประสิทธิผล สำหรับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2559 : 65.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

สรวุฒิ อัญญลักษณ์. (2550). **การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สังคม จันทร์วิเศษ. (2555). การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**, 8(1), หน้า 19-20.

สัมมา รธนิตย์. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัย. Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2558 : 655.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **กฎหมายหนังสือเวียน ก.ค.ศ.**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท..

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12**. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 1, 2559, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/mew/detail.php?NewID=46495&key=new20

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาคุรุสภา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาคุรุสภา.

อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 18(3), หน้า 25.

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Anita, Hoy Woolfolk. And Hoy Wayne. Kolter, (2006). **Instructional Leadership: A Learning-Centered Guide**. The United States of America: Allyn & Bacon A person Education Company.

Best, J.. & J. V. Kahn, (1993). Research in Fducation, (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Burack, Elmer H. and Mathys, Nicholas J. (2001). **Human Resouree Planning A Pragmatic Approach to Manpower Staffing and Development**. The United States of America: Brace-Park Press.

Florida Gulf Coast University. (2008). **Florida Principle Competency**. ค้นเมื่อ มีนาคม 26, 2559, จาก http://www.coe.fcgu.edu/faculty/valesky/FLORIDAPRINCIPLECOMPETENCIES.htm

Henderson, Iain S. (2008). **Managerial Competencies:three dimension to managerial effectiveness?.** ค้นเมื่อ มีนาคม 26, 2559, จาก http://www.alummi.absmba.com/ablmmi/pdf/managerial competencies.pdf.

Hughes, Richard L.. Robert C. Ginnett and Gordon L. Curphy, (2002). **LEADERSHIP: Enhancing the Lesson of Experience**. New York: The McGraw-Hill Publishing Companies, Inc.

Marsh, David D.. (2000). **The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership**. The United States of America: Jonh Wiley & Sons, Inc.

Schoenfeldt, L.F. and J.A. Steger, (2002). **Inentification and devepolment of managerial talent**, quoted in Randy L. desimone and other, **Human Resouree Development**. The Un