

**สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
School Administrator's Core Competency Affecting Management Quality
at Schools under the Secondary Educational Service Area Office 8**

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา^{1*}, ลัดดาวลัย คงสมบุรณ์¹ และ ภัทรพร ปุยสุวรรณ²

Kamolmal Chaisirithanya, Laddawan Kongsomboon and Pattaraporn Puisuwan

¹อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : komol1456@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้อนุมานสถิติเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

2. คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวม ($R^2=.257$) โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ ($R^2=.231$) 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการนำองค์การ ($R^2=.202$) 3) การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($R^2=.189$) 5) 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน ($R^2=.165$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ($R^2=.147$) 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการกระบวนการ ($R^2=.106$) และ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน ($R^2=.103$)

คำสำคัญ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพการบริหารจัดการ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study school administrator's core competency, 2) to examine management quality, and 3) to investigate school administrator's core competency affecting management quality at schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The samples were 48 schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The respondents of each school were school administrator, deputy school administrators, and heads of subject division. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as the inferential statistics were Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed as follows:

1. The school administrator's core competency at schools under the Secondary Educational Service Area Office 8 was at the high level, as a whole. When considering at individual aspect, they were ranked by the descending orders of mean as follows; teamwork, self-development, achievement motivation, and service mind respectively.

2. The management quality at schools under the Secondary Educational Service Area Office 8 was at the high level, as a whole. When considering at individual aspect, they were ranked by the descending orders of mean as follows; student focus, organizational leading, human resource focus, process management, measurement/analysis and knowledge management, evaluation of operational result, and strategic planning respectively.

3. The school administrator's core competency totally affected the management quality at schools under the Secondary Educational Service Area Office 8 ($R^2=.257$). When considering with influential predictors individually, the findings were ranked by the descending order of R square value as follows; 1) achievement motivation and self-development affected strategic planning ($R^2=.231$), 2) achievement motivation and teamwork affected organizational leading ($R^2=.202$), 3) service mind and self-development affected measurement/analysis and knowledge management ($R^2=.189$), 4) achievement motivation and teamwork affected student focus ($R^2=.165$), 5) achievement motivation affected human resource focus ($R^2=.147$), 6) achievement motivation affected process management ($R^2=.106$), and 7) achievement motivation affected evaluation of operational result ($R^2=.103$).

Keywords : school administrator's core competency, management quality

บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยน กระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป้าหมาย ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมาย

ดังกล่าวจำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงานและ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยความร่วมมือของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จึงได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาวิธีการ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางซึ่งสามารถเทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น เกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ องค์การต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จึงมีพื้นฐานทางเทคนิคและกระบวนการ เทียบเท่ากับเกณฑ์รางวัล คุณภาพระดับสูงสุด ในหลายประเทศ เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการ

พัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้องค์การภาครัฐ มีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนและ ประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558 : 5-6)

ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลซึ่งปฏิบัติงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ถือเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะนํานโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่ง บรรจุและแต่งตั้ง ให้สามารถดําเนินการบริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีใจความว่า “ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากําหนด” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากําหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 40)

นอกจากนี้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดํารงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาและการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารดังนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่า “สมรรถนะ” (Competency) มีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา นอกจากจะมีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดแล้ว จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักทางการบริหาร การศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งระบบของสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกล่าวได้ว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกําหนดคุณภาพการบริหารทั้งองค์การ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องราวดังกล่าวโดยเฉพาะในสาระของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา นำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความนิยมชมชอบจากผู้เรียน และผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ ยังเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. ศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ไว้ 4 สมรรถนะ ดังนี้ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : ACH) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี (Service Mind : SERV) หมายถึงความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Expertise : EXP) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : TW) หมายถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือ แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : ออนไลน์)

3. ตัวแปรตาม คือคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558 : 8) มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน (หมวด) คือ 1) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่อง วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร 6) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพ การให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ขั้นที่ 2 ศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และขั้นที่ 3 ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ประชากรหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและมีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นั้นใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวมา ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี
2. คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์
3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวม ($R^2=.257$) โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ ($R^2=.231$) 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการนำองค์การ ($R^2=.202$) 3) การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($R^2=.189$) 5) 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน ($R^2=.165$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ($R^2=.147$) 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการ

จัดการกระบวนการ ($R^2=.106$) และ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ($R^2=.103$)

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม ถือเป็นหัวใจในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพินิจพิจารณาให้ ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตน มุ่งพัฒนาตนเอง โดยมีเป้าหมายมุ่งไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับโครงการวิจัยรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 : การอบรมแบบผสมผสาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : ออนไลน์) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม จัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลพร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย และงานวิจัยของพัทธนันท์ โมครินทร์และคณะ (2554) พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทั้ง 4 สมรรถนะพบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ เพียว สุตริก (2553) พบว่า 1.สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ นุชนว รัตนศิริประภา (2557) พบว่า สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สี่สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะประจำสายงาน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ นโยบาย "คุณภาพการศึกษา" ทำให้ผู้นำองค์กรการศึกษาทุกระดับต่างพยายามที่จะหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีสมรรถนะสูง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ อย่างเหมาะสม ถูกที่ ถูกเวลา ถูกโอกาส

ถูกสถานการณ์ ถูกบริบท ถูกระบบแวดล้อม และถูกต้อง และยังสอดคล้องกับวิจัยของนภาเดช บุญเชิดชู (2553) ศึกษาวิจัย พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มี 20 สมรรถนะ 101 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 4 ตัวแบบและกลุ่มสมรรถนะ คือ 1) ตัวแบบและกลุ่มสมรรถนะตามสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานร่วมกับทีม การใช้ภาวะผู้นำ การสื่อสารและจูงใจ และการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 2) ตัวแบบและกลุ่มสมรรถนะด้านการบริหาร คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การจัดระบบการปฏิบัติงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร และการบริหารจัดการด้านประกันคุณภาพ 3) ตัวแบบและกลุ่มสมรรถนะตามตำแหน่งงาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป และ 4) ตัวแบบและกลุ่มสมรรถนะตามคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ จิตบริการ เจตคติเชิงบวกต่อบุคคลและสถานการณ์ และการมีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งงานวิจัยของสุรจณี ยัญญลักษณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความกล้าหาญทางจริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน 14 กลุ่มๆ งานละ 4 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มบริหารงาน 5 กลุ่มๆ ละ

5 สมรรถนะ) รวม 20 สมรรถนะ คือ ภาวะผู้นำ ความคิดเชิงวิเคราะห์ มนุษยสัมพันธ์ การให้คำปรึกษา การให้ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหา การติดตามงาน การดำเนินการ การตัดสินใจ การวางแผนงาน การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน ความรู้ในสายวิชาชีพ การสื่อสารด้วยวาจา ความถูกต้องแม่นยำ ทักษะการนำเสนอ การสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความคิดสร้างสรรค์และการศึกษาของบลันเชโร โบโรสกี และไดเออร์ (Blancero, Boroski and Dyer, 1996) ยังสามารถนำมาสรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้ปกครองการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก 11 สมรรถนะ คือ จริยธรรมสูง มีมาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่ดี การมุ่งผลสำเร็จ ความคิดริเริ่ม มีความมั่นใจในตนเอง กระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะสื่อสารในทุกมิติ มีความสามารถในการฟังเป็นและตีความถูกต้อง มีการสร้างสัมพันธ์กับบุคคล และมีความสามารถทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะเสริม 6 สมรรถนะ คือ มีอิทธิพลในกลุ่ม สามารถใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า มีความตระหนักในความต้องการของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ ตั้งคำถามและตีความ เป็น และภาคภูมิใจในตนเอง และ 3) สมรรถนะประจำตำแหน่ง 6 สมรรถนะ คือ มีความสามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาและจัดการบุคคล เป็นนักกลยุทธ์ มีความริเริ่ม ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลเป็นที่ปรึกษา และผู้นำที่ดี

2. คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานในระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งการ หรือชี้้นำให้สถานศึกษามีความยั่งยืน มีระบบการกำกับดูแลองค์การมาใช้เพื่อให้บรรลุผล ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ มีการประเมินความต้องการ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุน พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558 : 10) ที่สร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ จากตัววัดที่ได้มาจากกระบวนการของส่วนราชการที่มีการเชื่อมโยงและเสริมซึ่งกันและกัน ตัววัดเหล่านี้ผูกโยงโดยตรงกับคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกับผลการดำเนินการโดยรวม ดังนั้นการใช้ตัววัดเหล่านี้ จึงเป็นกรอบที่ ทำให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องโดยลดความจำเป็นที่จะต้องกำหนดวิธีปฏิบัติโดยละเอียด หรือลดกระบวนการจัดการที่ซับซ้อน

เกินไป ตัววัดเหล่านี้จึงเป็นทั้งเครื่องมือในการสื่อสาร และเป็น วิธีการถ่ายทอดความต้องการของผลการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา ความสอดคล้องไปในแนวทาง เดียวกันนี้ทำให้มั่นใจว่าส่วนราชการมีความมุ่งหมายที่แน่ชัดและเป็น ที่รับรู้ทั่วทั้งองค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนความคล่องตัว การสร้างนวัตกรรม และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ดังเช่นงานวิจัยของ บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) พบว่ารูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ นวัตกรรม การบริหาร การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดองค์การ ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ระบบธรรมาภิบาล และการมีพันธมิตรเครือข่าย องค์ประกอบทั้ง 7 มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การจากภาวะการถ่วงชั่งในปัจจุบัน องค์การต้องปฏิรูประบบการบริหารจัดการในทุกด้านเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง สามารถนำพาองค์การให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล มีผลการดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุพร พงศ์สุวรรณ (2553) พบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา และการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และเป็นไปในทางเดียวกับแนวคิดของโอเวน (Owens, 1991) กล่าวว่

แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาความสามารถของโรงเรียนอัจฉริยะทางด้านบุคคล เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะเป็นบุคคลอัจฉริยะ (Talent person) ใน 3 ด้าน คือ การจัดการตนเอง (Self-Management) ได้แก่ มุ่งเน้นประสิทธิผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความตระหนักทางสังคมและการจัดการ (Social Awareness and Management) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการระดับกลุ่ม มีความตระหนักในประโยชน์ของส่วนรวม มีความสามารถการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสาร และการพัฒนาบุคคลอื่นผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสามารถในการให้เหตุผล (Analytic Reasoning) ได้แก่ ความสามารถในการคิดรวบยอด ทักษะการสื่อสารในด้านการเขียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การใช้รูปแบบทางความคิด การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวม โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการนำองค์การ 3) การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการ

กระบวนการ และ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่ผู้บริหารต้องปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น รู้จักที่จะติดตามงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจสอบความคืบหน้าของงาน เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สุดท้ายองค์กรของจะเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brokaw and Mullins (2006) พบว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) ในภาครัฐว่าเป็นองค์กรที่สามารถผลักดันองค์กรไปสู่ภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดซึ่งสะท้อนความสามารถจัดการ การเปลี่ยนแปลง สร้างพลังและเสริมสร้างความต้องการไปสู่จุดหมายปลายทางใหม่ๆ โดยวิสัยทัศน์ที่มีความต่อเนื่องในการสร้างและยกระดับความคาดหวัง HPO ควรเน้นผลลัพธ์มากกว่ากิจกรรม และยังพบว่าผลการวิจัยของ ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ (2553) มีองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรม 2) ด้านการทำงานเป็นที่มีการสร้างคุณค่า

และค่านิยมร่วม 3) ด้านยุทธศาสตร์ โครงสร้าง และระบบงาน 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนนอกจากนี้ยังมีประเด็นย่อยๆ อื่นอีกได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านพนักงาน ด้านการสร้างประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์ของการทำงาน ด้านการจัดการความรู้และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การที่ผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรให้มีความมุ่งมั่นใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่มีเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สามารถสร้างอำนาจชักนำ และมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่า มีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร ในสถานการณ์ที่มีความผันแปรสูง และยังมีสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2549) กล่าวว่า ปัจจัยในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ประกอบด้วย 1) การมียุทธศาสตร์ที่ดี และสามารถสื่อสารให้คนเข้าใจได้ 2) ความสามารถแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ 3) ขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4) โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ 5) ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ 6) ข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ 7) การบริหารผลการดำเนินงาน 8) ภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าผู้นำต้องช่วยในการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ไม่ใช่เพียงกำหนดแผน การนำนวัตกรรมการบริหาร มาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์การภาครัฐ นับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหาร สอดคล้อง กับมิติ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มิติดังกล่าวเป็นหัวใจ ในการกำหนดทิศทางองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวในการ จัดการการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ การบริหารจัดการและสามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้น ทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรนำผลจากการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะหลักด้าน ใดที่เป็นตัวทำนายนายประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม ไปใช้ในการ ประเมินองค์การด้วยตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพ การบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

3. ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ ให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำ ผลที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเป็นกรอบ การดำเนินงานเชิงคุณภาพต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบเรื่อง

คุณภาพการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

3. ควรทำวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ตนในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- นภาเดช บุญเชิดชู. (2553). รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2557). สมรรถนะ ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ออนไลน์). แหล่งที่มา:<http://www.educ.su.ac.th/images/journal/web/57-1/16.pdf>
- บุศรินทร์ สุจริตจันทร์. (2553). รูปแบบองค์การ ที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พเยาว์ สุตรัก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็น องค์ กร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2549). **การพัฒนา
องค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง**. บริษัท วิชั่น
พรีนซ์ แอนด์ มีเดีย จำกัด. กลุ่มพัฒนา
ระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการ.
- พัทธนันท์ โมครัตน์ และ. (2554). **สมรรถนะ
หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27**. วารสาร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2553). **องค์การที่มีสมรรถนะ
สูงในองค์กรภาครัฐ : ตามมุมมองของ
ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และ
แนวคิดด้านวัฒนธรรม**. วารสารวิทยาการ
จัดการ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1-2 มกราคม-ธันวาคม
2553.
- ภาณุพร พงศ์สุวรรณ. (2553). **การพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(2559). **โครงการวิจัยรูปแบบการพัฒนา
ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนว
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 : การ
ออกแบบแบบผสมผสาน**. เข้าถึงได้จาก
[http://social.obec.go.th/library/
document/asean.pdf](http://social.obec.go.th/library/document/asean.pdf). เข้าถึงเมื่อ 6 มีนาคม
2559.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
(2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ พ.ศ. 2558**. กรุงเทพฯ : วิชั่น พรีนซ์
แอนด์ มีเดีย.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). **การพัฒนา
สมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ
องค์กรข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Blancero, Donna, John Boroski and Lee Dyer.
(1996). "Key Competencies for a
Transformed Human Resource
Organization : Results of a Field Study."
Human Resource Management. No.35
(July 1996) : 384-403.
- Brokaw, G.S. and Mullins, J. M. (2006). In
Pursuit of Higher performance-Part
I In The Public Manager. The Quarterly
for Practitioners. Winter 2006-2007.
vol. 35, No. 4. LIM Research Institute.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining
Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological
Measurement. 30 (3).
- Owens, Robert G. (1991). **Organizational
Behavior in Education**. 4th ed. New
Jersey : Prentice-Hall. Inc.