

การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

A Development of Competency Model Affecting Instructional Leadership of School Principals in Basic Education

นายสังคม จันทรวิเศษ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน รวม 420 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยพบว่า

ในภาพรวมพบว่าผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 297.29$, $df = 150$, $P\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = 0.048$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.91$, $Largest\ Standardized\ Residual = 0.11$) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ค่าอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาอีกได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าอิทธิพลทาง

*คุณภีนิพนธ์ปรัชญาคุณภีบัณฑิต สาขาวิชาความเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

**นิสิตหลักสูตรปรัชญาคุณภีบัณฑิต สาขาวิชาความเป็นผู้นำและการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ลบเท่ากับ -14.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 74.00

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ/ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) to develop competency model affecting instructional leadership for basic education school principals 2) To test the consistency of the structural model and capacity affecting instructional leadership for basic education school principals with empirical data. The research was divided into two phases : the first phases was the determination on the study framework including an analysis of related document and researches, structural interviews were instruments to interview 8 distinguished persons, and a content analysis were used in analyzing the data; the second phase comprised a test of hypothesis based on a set of 5- level rating scale questionnaires with the reliability of 0.96. The sample by mean of multistage random sampling, consisted of 420 school principals under the Office of the Basic Education Commission in 2554. Data were analyzed by the SPSS program. The statistical device were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. In search of an analysis of linear structure, the LISREL for Windows was employed. The findings of this study were : The major finding as a whole in developing the competency model affecting instructional leadership of school principals in basic education was found harmonize with empirical data ($\chi^2 = 297.29$, $df = 150$, $P\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = 0.048$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.91$, Largest Standardized Residual = 0.11)

When considering the total influence value, affecting instructional leadership of school principals, it was found that the background factors attributed with the most influence 0.76, The next background factors that influenced were disciplinary code of professional ethics competencies equivalent 0.44, followed by the functional competencies for the influence that resulted in the second week. The performance of the work. Which is influenced by factors of equivalent 0.24 and core competencies. Had negative influence, -14.16, respectively. Considering that the structural equation model could explain the variance of the inatructional leadership of the school principals of being 74.00 percent.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ มีคุณธรรม มีความรู้และมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา การปฏิรูปการศึกษาที่ถูกทางและเอาจริงจะทำให้คนมีคุณภาพ อนาคตการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนกรคิดใหม่ คือ สร้างจิตสำนึกใหม่ ได้แก่ จิตสำนึกและคุณค่า การจัดการและยุทธศาสตร์ (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, 2547 หน้า 17) จากการสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และจากผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชาติ ได้สรุปผลพบว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีประสิทธิภาพทางวิชาการ กล่าวคือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนและ 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาต่อไปการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีผลมาจากครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนทั้งการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการการจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่ และสนใจพฤติกรรมการสอนของครูให้มาก นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 หน้า 23) จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ต้องการพัฒนาให้คนไทยเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 14)

และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 1) มีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ทั้งในระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้ระบุว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องจำเป็น (Lezotte, 1994, pp.26-30) เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (Findley and Finley, 1992 อ้างใน Chell, 1999, pp.9-20) ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่โรงเรียนให้มีประสิทธิผลก็ต้องหาแนวทางเพื่อเน้นการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (Hughes and Ubben, 1989, pp.52) การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดการองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Dimmock and Walker, 2005, pp.46) นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Peter G. Northouse, 2010, pp.200) ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน (ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล, 2547, หน้า 34)ทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถสูง การบริหารงานด้านการศึกษาต้องการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง(Caldwell, 2000, pp.14)ซึ่งในยุคใหม่นี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (Strong instructional leadership) เป็นผู้จัดการที่เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก

สะดวก(facilitator) ที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของสถานศึกษา ไม่ใช่ผู้บริหารที่มุ่งแต่ งานธุรการหรืองานก่อสร้าง แต่จะต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 13)

ปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสมรรถนะ (Competency) ช่วยให้ผลงานบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 หน้า 11) นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, pp.1-14) ได้วิจัยพบว่าสมรรถนะ (Competency) เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษา คะแนนสอบที่รับจากสถาบันการศึกษา คะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน ซึ่งสมรรถนะมีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะคุณสมบัตินบุคลิกภาพ นิสัยและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร ในส่วนของภาคราชการในประเทศไทยสำนักงาน ก.พ.ได้ปรับปรุงระบบข้าราชการงาน และค่าตอบแทน ในราชการพลเรือนสามัญของไทยไปพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบรรพชากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การให้บริการที่ดีของส่วนราชการ อีกทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างระบบราชการให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้ปรัชญาชั้นนำ 3 หลักการสำคัญ คือ หลักการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หลักการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และหลักการบริหารผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553 หน้า 230) ที่กล่าวว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ระยะสั้น โดยให้พนักงานสร้างผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นเพื่อ

ให้การดำเนินงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ หรือมีความรู้ความสามารถและทักษะของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถชี้แนะและพัฒนาสังคมได้ เพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการพร้อมพัฒนาและประเมินผลบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้เร่งพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคาดหวังของสังคมได้อย่างเข้มแข็ง ในกระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ตัวแบบสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีอิทธิพล

ทางตรงและอ้อมต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 29,997 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 420 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาเพื่อกำหนดการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก คือภูมิหลังของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) อายุตัว 2) ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และ 3) ระดับการศึกษา

2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่

1) ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเองและ 4) การทำงานเป็นทีม

2) ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2) การ

สื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4) การมีวิสัยทัศน์

3) ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3) รักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 4) รับผิดชอบในวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การพัฒนาครู และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับคำศัพท์ของการวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือ ชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผลงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาท หรือ ความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับ ผลงานและสามารถ

วัดค่าเปรียบ เทียบ กับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงาน ที่แสดงออกมาแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้ สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมเท่านั้นแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทักษะคติอุปนิสัยส่วนลึกของแต่ละคน สมรรถนะจึงเป็นส่วนที่ต่อยอดเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างและปรับปรุงรูปแบบเชิงสมมุติฐานของตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปที่สามารถจำแนกเป็นทิศทางที่เป็นสาเหตุและเป็นผลได้ และเขียนเป็นรูปแบบการวิจัยในรูปสัญลักษณ์ที่มีโครงสร้างของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลากหลายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบได้ด้วยข้อมูลความคิดเห็น

5. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือรูปแบบลิสเรล (LISREL Model) หมายถึงรูปแบบเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause) แบบเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables หรือ Manifest Variables) จำนวน 21 ตัวและตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัว โดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

6. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาโดย Joreskog and Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ

ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

7. รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (P-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1

8. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ มี 2 ลักษณะคือ

8.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายนอก คือตัวแปรด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดสาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะหลัก ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะประจำสายงาน ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การวัดตัวแปรแฝงแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะวัดค่าจากตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบทั้งหมดรวม 20 ตัวแปร

9. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้ของตัวแปรแฝงนั้นๆ

10. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

11. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาปีการศึกษา 2554 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ของการวิจัย

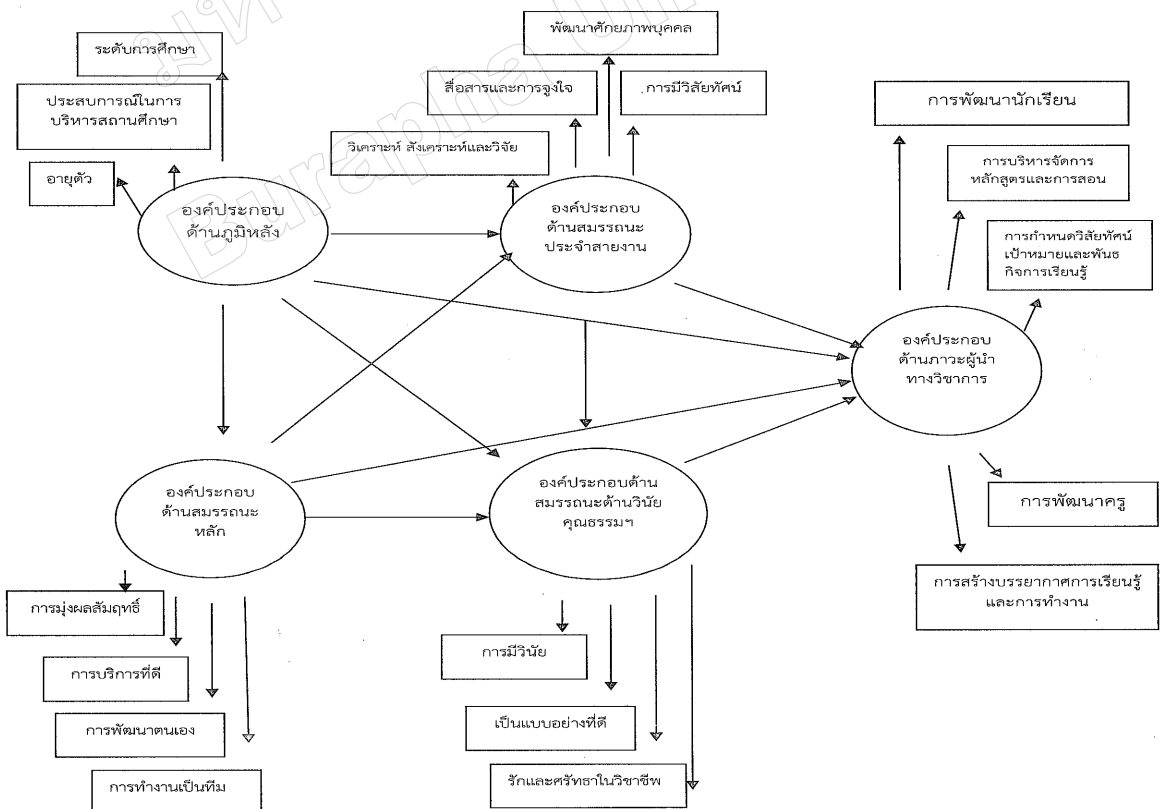
การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารและใช้เป็นข้อเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย

เชิงนโยบาย ต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.ในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการสรรหา การพัฒนา การฝึกอบรม การสร้างความก้าวหน้า การประเมินวิทยฐานะและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แนวทางการประยุกต์แนวคิดด้านสมรรถนะและภาวะผู้นำทางวิชาการ มาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สนองตอบกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการและสังคมได้มากขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กรอบแนวทางการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ควรจะเป็นและเหมาะสมในการกำหนดนโยบาย การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมหรือการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่มา : จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ McClelland, David C. (1973), สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549), อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553) และ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

1.การวิจัยระยะที่หนึ่ง : การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.การวิจัยระยะที่สอง : การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การกำหนดค่าคะแนนเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 420 คน ซึ่งมีลักษณะและมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ตอน ดังนี้

แบบสอบถาม ตอนที่ 1 สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์

ในการบริหารและระดับการศึกษาซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)และเติมคำ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเองและ 4) การทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 สอบถามด้านสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4) การมีวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด

มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถาม ตอนที่ 4 สอบถามด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3) รักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 4) รับผิดชอบในวิชาชีพ มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ตอนที่ 5 สอบถามองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การพัฒนาครู และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงาน มีข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างข้อคำถาม

ของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหาร การศึกษาและวัดผลการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักวิจัยหรือนักวัดผล การศึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน จาก 20 โรงเรียน แล้ว นำมาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพ ดังนี้

1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดย วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 63) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไว้ใช้ โดยมีค่าอำนาจเท่ากับ 0.40

2) หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 69) แล้วนำผลการวิเคราะห์ มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไปซึ่งพบว่ามีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้ สถิติเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้รู้ ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ความถี่ และร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลกลิเคิลสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงทั้งภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความ สอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ มีดังนี้

ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชัน ความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่า ต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่าง ฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับ รูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับปรุงรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึง ขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเดียวกับ GFI ดังนั้น ถ้าค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้อง ของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนร่วมของ ประชากรซึ่งมีค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามี ความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องในระดับดีพอ

สมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08

ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมตริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษส่วนเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษส่วนเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollan, 1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 42)

การปรับรูปแบบ (Model Adjustment) จะทำการปรับรูปแบบบนพื้นฐานของทฤษฎี และงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของรูปแบบว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดรูปแบบเมื่อพบค่าสูงสุดของเศษส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 48)

สรุปผลการวิจัย

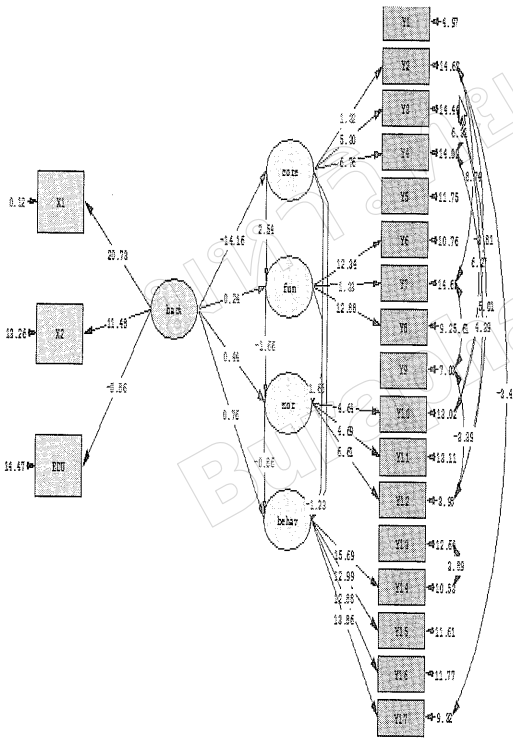
ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ดำเนินการสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาพัฒนาเป็นตัวแบบ

สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ อายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และระดับการศึกษา 2) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัว คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัว คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคลและการมีวิสัยทัศน์ 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัว คือ การมีวินัย การเป็นแบบอย่างที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพ และรับผิดชอบในวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงาน

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัยเมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมดังกล่าว พบว่าผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 297.29$, $df = 150$, $P\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = 0.048$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.91$, $Largest\ Standardized\ Residual =$

0.11) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ค่าอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางลบเท่ากับ -14.16 ตามลำดับดังแสดงในภาพ



Chi-Square=297.29, df=150, P-value=0.00000, RMSEA=0.046

ด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ค่าอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางลบเท่ากับ -14.16 ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่แสดงว่าถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอายุหรือวัยวุฒิสูง มีประสบการณ์ทางการบริหารสูงและมีระดับการศึกษาที่สูง จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นหรือวัยวุฒิที่พอเหมาะ จะมีความสุข รอบคอบในการคิดและตัดสินใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา สำหรับค่าอิทธิพลทางลบแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านภูมิหลัง โดยเฉพาะการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้และศึกษาต่อเพิ่มเติมจนมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ Maslach (1982 อ้างถึงใน เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ, 2541, หน้า 109) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท ทำให้มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลประเภทต่างๆ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิตมองชีวิตได้กว้างขวางและสามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการพัฒนาตามวัย มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความคิด การเรียนรู้และแสวงหาวิธีปฏิบัติ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2534, หน้า 128) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิน ปรัชญาพฤทธิ (2536) และสุจิตรา จรจิตร (2532) ที่พบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุมากจะมีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้อง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบ

กับผลการวิจัยของ วณิชญา ว่องวณิช (2535) ที่พบว่า ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน และกฤษฎณา กาญจนวิสิทธิ์เดช (2538) วิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงาน จะมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการพัฒนาวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาสมรรถนะที่จะส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่การมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการบริการที่ดี ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าว จะช่วยให้การดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ในการกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 1)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงาน สูงสุด รองลงมาได้แก่การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา

นักเรียน การพัฒนาครู และการพัฒนาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้

2. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และระดับการศึกษา ส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นในการคัดเลือกให้เหมาะสม โดยควรกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในเรื่องอายุ ประสบการณ์ในการบริหารและระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้รับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่าสำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงสุด รองลงมาได้แก่การมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการบริการที่ดี ตามลำดับและควรออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะต่าง ๆ ดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา กาญจนวิสุทธิเดช. (2538). การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับฝ่ายปฏิบัติการ ช่อมบำรุงอากาศยานฝ่ายซ่อมบำรุงฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น.
- ติน ปรัชญาพทธี. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมในองค์กร หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระสติติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2547). แลหน้าเศรษฐกิจสังคมไทย. ประชาชาติธุรกิจ นสพ. ราย 3 วัน. (6-8 ธันวาคม หน้า 17)
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ. วัฒนาพานิช.
- วนิภา ว่องวัจนะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). รายงานประจำปี 2552. เอกสารอัดสำเนา. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ (PC Specific). กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ. จุดทอง.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2554).หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุจิตรา จรจิตร. (2532). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อากรณ์ ภู่วิชยพันธุ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอว อาร์ เซ็นเตอร์.
- Caldwell. (2000). *The self-managing school*. London. Taylor and Francis.
- Chell, R. W. (1999). *The eluding definitions of records and records management: is a universally acceptable definition possible? Part 2: Defining records management*. *Records Management Journal*, 9(1), 9 – 20.
- Dimmock & Walker. (2005). *Educational Leadership: Culture and Diversity*. Sage: London.
- Hughes & Ubben. (1989). *Elementary school administration; Elementary school principals; Handbooks, manuals, etc.; United States*.
- Lezotte, L. (1994, June). *The nexus of instructional leadership and effective schools*. *The School Administrator*, 51(6), 26-30.
- McClelland, David C, (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence."* *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Peter, G. N. (2010). *Leadership Theory and Practice*. Fifth Edition. p. cm.