



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

Competency of School Administrators Affecting the Learning Organization of Private Schools in Roi Et Province

หนูกันต์ ปาโส¹ และ ยุวธิดา ชาปัญญา²
Nukan Paso¹ and Yuvathida Chapunya²

Article History

Received : January 28, 2019

Revised : August 26, 2019

Accepted : September 3, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 285 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 17 คน ครู 268 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ .68 และ .17 ตามลำดับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 69.2 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.29 + .56X_6 + .14X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .68z_{x6} + .17z_{x4}$$

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ; การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ; โรงเรียนเอกชน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Master's Student in Educational Administration, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the competency of school administrators, 2) to study the learning organization of schools, and 3) to construct a predictive equation of being a learning organization of private schools in Roi Et province. The sample comprised 17 school administrators and 268 teachers in private schools in Roi Et province, totaling 285 people. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's table. The sample was selected by using the stratified random sampling method based on usage of school sizes as layer divider.

Research results showed as follows: 1) The overall and individual aspects of school administrators' competency at private schools in Roi Et province were at high level; 2) private schools in Roi Et province had the overall and individual aspects of capacity of being a learning organization at high level; 3) competency of school administrators in the achievement-oriented aspect (X_6) and in the strategic management aspect (X_4) gained regression coefficients of .68 and .17, respectively, in the form of standard scores. These predictors could jointly explain 69.2 percent of variance of being a learning organization of private schools in Roi Et province. The predictive equations were written as follows:

Raw score regression equation:

$$Y' = 1.29 + .56X_6 + .14X_4$$

Standard score regression equation:

$$Z'_Y = .68z_{x6} + .17z_{x4}$$

Keywords : School Administrators' Competency ; Being Learning Organization ; Private Schools

บทนำ

จากความเจริญก้าวหน้าในยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย กอปรกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้เกิดผลสูงสุด รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหารและการจัดการ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (Naipinit, 2014) ในปัจจุบันผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทใดหรือระดับใดก็ตามกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง การจะบริหารงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายขององค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างกว้างขวาง ทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้และจัดการข้อมูล ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลง

ไปตามบริบทของสังคม (Srianan, 2016) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างยิ่ง เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่นและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ก็จะแสดงบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ และจะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ และนำองค์กรให้ก้าวไปสู่กระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ McClelland (1975) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chochit (2016) เกี่ยวกับ



สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับสูง สถานศึกษาก็จะมีประสิทธิภาพมากตามไปด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับต่ำ สถานศึกษาก็จะมีประสิทธิภาพน้อยตามไปด้วยเช่นกัน

หัวใจของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดมาจากรฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ในมนุษย์แต่ละคน ยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์กรเท่าที่ควร ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ (Visions) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ทั้งของตัวบุคคลและขององค์กรที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีอยู่นั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด Peter Senge ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการและการศึกษาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการหลายแห่งและพบว่าปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น (Nungchokchai & Shusorn, 2015) โดยแนวคิดเบื้องต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge (1990) ก็คือ “องค์กรที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา” (Pongsriwat, 2018)

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกเพราะผู้บริหารจะนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือ

เกิดง่ายขึ้น สภาพแวดล้อมแบบเปิดในองค์กรจะช่วยสนับสนุนการร่วมกิจกรรมและความร่วมมือ รวมทั้งทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตั้งสมมติฐาน และมีการพัฒนาทางวิชาการใหม่ๆ ต่อปัญหาที่พบอีกด้วย บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและความเป็นผู้นำจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จตามแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะ และการปฏิบัติตามหลักสูตรการสอน การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชน โรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้วยการปรับโครงสร้างและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้บริหารและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางวิธีการ หรือรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปรับโครงสร้างองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Klangkhot, 2018)

ปัจจุบันโรงเรียนทุกแห่งพยายามเพิ่มคุณภาพการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีพันธกิจในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆ และการแข่งขันกับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเนื่องจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการการบริหารจัดการและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

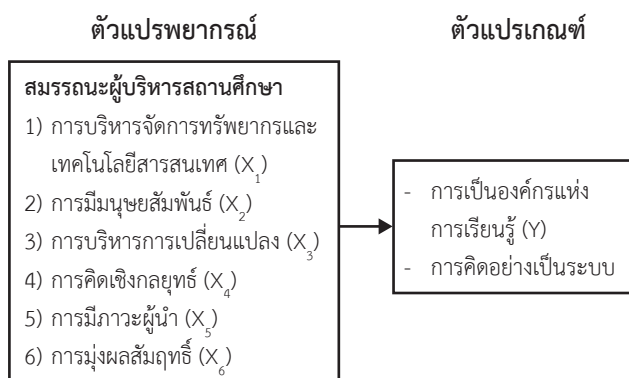
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_1) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_3) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_4) ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ คือสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักบริหารการศึกษา เช่น McClelland (1975), Knezevich (1984), Boam & Sparrow (1992), Spencer (1993), Rylatt & Lohan (1995) และ Rajabhat MahaSarakhm University (2011) สรุปเป็นกรอบแนวคิด และตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,084 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 63 คน ครู 1,021 คน (RoiEt Provincial Education Office, 2018)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 285 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 17 คน ครู 268 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 32 ข้อลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีทั้งหมด 27 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความถามของตัวแปรแต่ละตัว การใช้ภาษา (Wording) คำวนทนา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) (Srisa-ard, 2013) การวิจัยในครั้งนี้ ข้อความถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Srisa-ard, 2013) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

การตรวจสอบ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าเท่ากับ .215 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บด้วยตนเอง ได้รับกลับคืน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1 ตุลาคม ถึง 15 พฤศจิกายน 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมายรายชื่อ รายการและความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (Srisa-ard, 2013)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

3. ปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_1)	4.28	0.70	มาก
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	4.30	0.68	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_3)	4.32	0.68	มาก
4. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_4)	4.33	0.65	มาก
5. ด้านการมีภาวะผู้นำ (X_5)	4.36	0.65	มาก
6. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6)	4.34	0.67	มาก
รวม	4.32	0.63	มาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.25	0.58	มาก
2. ด้านความรู้ของบุคคล	4.35	0.58	มาก
3. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.28	0.58	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.35	0.59	มาก
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.37	0.60	มาก
รวม	4.32	0.55	มาก

3. สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 3 - ตารางที่ 4



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	Sig
1	X_6	.83	.69	618.17**	.00
2	X_6, X_4	.83	.69	316.82**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์ถดถอยของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig
X_6	.56	.06	.68	9.55**	.00
X_4	.14	.06	.17	2.36*	.01
a = 1.29, R = .832, R ² = .692					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .56 และ .14 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .68 และ .17 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 69.20 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.29 + .56X_6 + .14X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .68Z_{X_6} + .17Z_{X_4}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำเนื่องจากผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความคิด คำพูดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านตนเอง และพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ สร้างแรงจูงใจ สร้างศรัทธาให้กับบุคลากรและบุคคลนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rattanasiraprapa (2014) เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สี่สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยลดจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะประจำสายงาน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาด้านตนเอง การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา เรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน สร้างเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นให้ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และวิธีคิดในการปฏิบัติงานเน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ มีการจัดระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yomak (1975) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ



ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ รองลงมาคือ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 69.20 ($R^2 = .692$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่คือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_4) โดยทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lomsan (2015) เรื่อง ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ 2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อความต้องการของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) จากการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็น

ระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นให้บุคลากรได้พัฒนาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหาร เชิงกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมการใช้สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหาร เชิงกลยุทธ์ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนการปฏิบัติ เพื่อผู้บริหารจะสามารถนำสมรรถนะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากงานวิจัยนี้พบปัจจัยที่สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 69.3 เพื่อได้ทราบปัจจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

3) พัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้

4) ควรทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากพื้นที่จริงในโรงเรียนเอกชนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ได้ผลวิจัยเชิงลึกที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



References

- Boam, R., & Sparrow, P. (Eds.). (1992). *Designing and Achieving Competency: a Competency-Based Approach to Developing People and Organizations*. New York : McGraw-Hill.
- Chochit, P. (2016). *Samatthana phubōrīhān kap prasitthiphon khōṅg sathān suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khēt pæṭ* [Administrators competency and effectiveness of educational institutions under the Office of Secondary Educational Service Area 8]. Thesis, M.Ed. (Unpublished master thesis)]. Silpakorn University, Bangkok, Thailand.
- Klangkhot, P. (2018). Konlayut kānbōrīhān rōngriān phūa pen 'ongkoṅ hæng kān riānrū bæp mū'āchīp samrap rōngriān matthayommasuksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā phāk tawan'ōk chiāng nūa [Strategy to Administer Schools for Being a Professional Learning Organization Under the Offices of Secondary Education Service Areas In Northeastern Thailand]. *Nakhon Phanom University Journal*. 8(2),63-71.
- Knezevich, S.J. (1984). *Administration of Public Education: A Sourcebook for the Leadership and Management of Educational Institutions*. New York : Harpercollins
- Lomsan, N. (2015). Phāwa phū nam læ samatthana khōṅg phubōrīhān thī song phon tō khwāmpen loēt khōṅg sathān suksā [Leadership and competencies of administrators affecting the excellence of schools], *Journal of Graduate Studies SuanSunandha Rajabhat University*. 2(2),136-149
- McClelland, D.C. (1975). *A competency model for human resource management Specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston : McBer.
- Naipinit, A. (2014). Kān prap tuā phāitai krasæ lōkāphiwat [Adjustment under Globalization], *SKRU Academic Journal*. 7(1),1-12.
- Nungchokchai, W. & Shusorn, P. (2015). Phāwa phū nam choēngkon yut khōṅg phubōrīhān sathān suksā tām kānrāprū khōṅg khru nai sathān suksā sangkat 'ongkān bōrīhānsuānchangwat 'udoṅthānī [Strategic Leadership of School Administrators as Perceive by Teachers in Schools under Udonthani Provincial Administration Organization]. *Journal of Education Khonkaen University*. 38(1),107-114.
- Pongsriwat, S. (2018). *Phāwa phū nam : thritsadi læ patibat : sāt læ sin su khwāmpen phū nam thī sombun* Leadership: [Theory and Practice, Science and Art for Perfect Leaders]. Bangkok : Wirat Education.
- Rajabhat Maha Sarakham University. (2011). *Rūpbæp kānphatthana sakkayaphāp khru læ phū riān nai kānchai sū theknoyī phūa kānsuksā riānrū talōṭ chīwit* [Development model Potential of teachers and students in using technology media for education Lifelong learning]. Bangkok : 21 Century.



- Rattanasiraprapa, N. (2014). Samatthana khōng phubōrīhān thī song phon tō khunnalaksana rōngriān māttrathān sākōn sangkat samnakngān khana kammakān kāsuksā naphūn thān [The School Administrators' Competencies Affecting The World- Class Standard Schools' Characteristics Under Office of The Basic Education Commission], *Academic Journal Veridian E-Journal*. 7(3),507-528.
- RoiEt Provincial Education Office. (2018). *Phaen patibat ratchakan samnakngan suksathikan changwat roj 'et* [Government action plan for RoiEt Provincial Education Office]. Retrived on May 2018, from www.nesdb.go.th.
- Rylatt, A. & Lohan, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work*. New York : John Wiley & Sons.
- Srianan W. (2016). *Samatthana phubōrīhān thī song phon tō kānbōrīhān ngān bukkhon rōngriān 'ēkkachon changwat Nakhōn Pathom* [Executive competencies affecting personnel management in private schools NakhonPathom Province(Unpublihed master thesis)]. Silpakorn University, Bangkok, Thailand.
- Srisa-ard, B. (2013). *Withikān thāng sathiti samrap kānwichai lem nungStatistical* [Methods for Research], Volume 1. Bangkok : Suviriyasarn
- Yomak, P. (1975). Patchai thī mī phon tō kān pen 'ongkōn hæng kān rianrū khōng Mahāwitthayaīlai Sinlapākōn witthayākhet phra rāt wang sanām chan [Factors Affecting Silpakorn University Learning Organization, Sanam Chandra Palace Campus], *Academic Service Journal Songklanakarin University*. 28(2),85-96.