



การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Development of Administrative Competency Indicators of School
Administrators under the Office of Private Education Commission

ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์*

Sirikarn Suriyawattananont

อัจฉรา นียมมา**

Achara Niyamabha

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ**

Wisut Wichitputcharaporn

สุพจน์ เกิดสุวรรณ**

Suphut Koedsuwan

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยมี 2 ขั้นตอน

- 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 2) ศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 องค์ประกอบ 24 ตัวชี้วัด ดังนี้ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (3) ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (6) ด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (7) ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (8) ด้านการบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (9) ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด และ (10) ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักค่าองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวชี้วัด / สมรรถนะการบริหาร / ผู้บริหารสถานศึกษา

*หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ABSTRACT

The objective of this study were 1. To study the management competency of these school administrators Under the Office of the Private Education Commission 2. To develop competency indicators of school administrators. Under the Office of the Private Education Commission, by Using quantitative research. There are 2 phase of the research methodology 1) To study the management competencies of the school administrators Under the Office of the Private Education Commission 2) To study the competencies indicators of school administrators. Under the Office of the Private Education Commission. The statistics used in the research were confirmatory factor analysis. The research found of the study showed that management competency indicators consisted of 10 components, 24 indicators as follows (1) building motivation aspect consists of 2 indicators (2) having vision consists of 2 indicators (3) leadership consists of 3 indicators (4) communication consists of 2 indicators (5) ethics and morality consists of 3 indicators (6) teamwork consists of 3 indicators. (7) analyzing of business consists of 3 indicators (8) managing human resource consists of two indicators (9) resolving conflict consists of 2 indicators and (10) developing employee consists of 2 indicators. The most weighted element is Leadership. Analyzing of business. Resolving conflict. Developing employee. Managing human resource. Building motivation. Teamwork. Communication And Moral ethics, respectively.

Keywords : Indicators Development / Management Competency / Private School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญ

สองทศวรรษที่ผ่านมาหลายประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากส่วนหนึ่งเกิดจากความล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน Senge, 2000 ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ Weber, 1946 ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ (Thira, R., 2007)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติเป็นอย่างมาก โดยได้ดำเนินการควบคุมกับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด มีสถานศึกษาเอกชนจำนวนไม่น้อยที่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคุณภาพสูง มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของพ่อแม่ ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานไปเรียน แต่ในขณะเดียวกันยังมีสถานศึกษาเอกชนเป็นจำนวนมากที่ด้อยคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาทั้งหลายต้องเร่งหามาตรการที่เหมาะสม เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น การบริหารการศึกษาในโรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษาของนักเรียน แต่การบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ เป็นผู้มีความรู้หน้าที่ในการบริหารโรงเรียน มีความใกล้ชิด

กับครูและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวลงได้ (Tedpong, C., 2002)

สถานศึกษาได้มีผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางการบริหาร คือ มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมตามมาตรฐานจะสามารถนำสถานศึกษาให้ดำเนินการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะปัจจุบันได้มีการกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่แสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้นสมรรถนะการบริหารจึงเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม การบริหารที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารเพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของการบริหารได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารมากน้อยเพียงใด การบริหารงานของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel., 2005) แต่เนื่องด้วยสภาพในปัจจุบันของสมรรถนะ ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทใดหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสารภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุดภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำ เช่นไรที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Wanchai, B., 2005)

ซึ่งการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารโครงการหรือบริหารองค์การในทุกระดับทั้งองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐการบริหารงานที่ขาดตัวชี้วัดหรือมีตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผู้บริหารไม่ทราบข้อเท็จจริงหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นซึ่งอาจจะนำไปสู่ความล้มเหลวของการดำเนินงานได้ ดังนั้นในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆภายใต้โครงการหรือตามภารกิจขององค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง และผลที่ได้จากการดำเนินงานเป็นระยะๆซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์หรือใช้ผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไปด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวมานั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความตระหนักและรักในวิชาชีพของการเป็นผู้นำในยุคปฏิรูปทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งหากสถานศึกษาเอกชน ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารแล้ว จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและกลไก การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ตัวชี้วัดนี้มีความสำคัญ ไม่เพียงนำมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ การกำกับและประเมินคุณภาพของระบบผู้บริหารสถานศึกษา หากแต่ยังเป็นสัญญาณเตือนภัยที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสถานภาพ และคุณภาพทางการศึกษาของตัวผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภายใต้สถานการณ์การศึกษาของไทยปัจจุบันซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าและกำลังเผชิญกับความท้าทายเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจและดำเนินการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้องค์ความรู้ใหม่ในเรื่องนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สามารถนำตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารไปประยุกต์ใช้

เป็นแนวทาง ในการพัฒนาตนและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ การศึกษาของไทยในอนาคตของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน
2. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

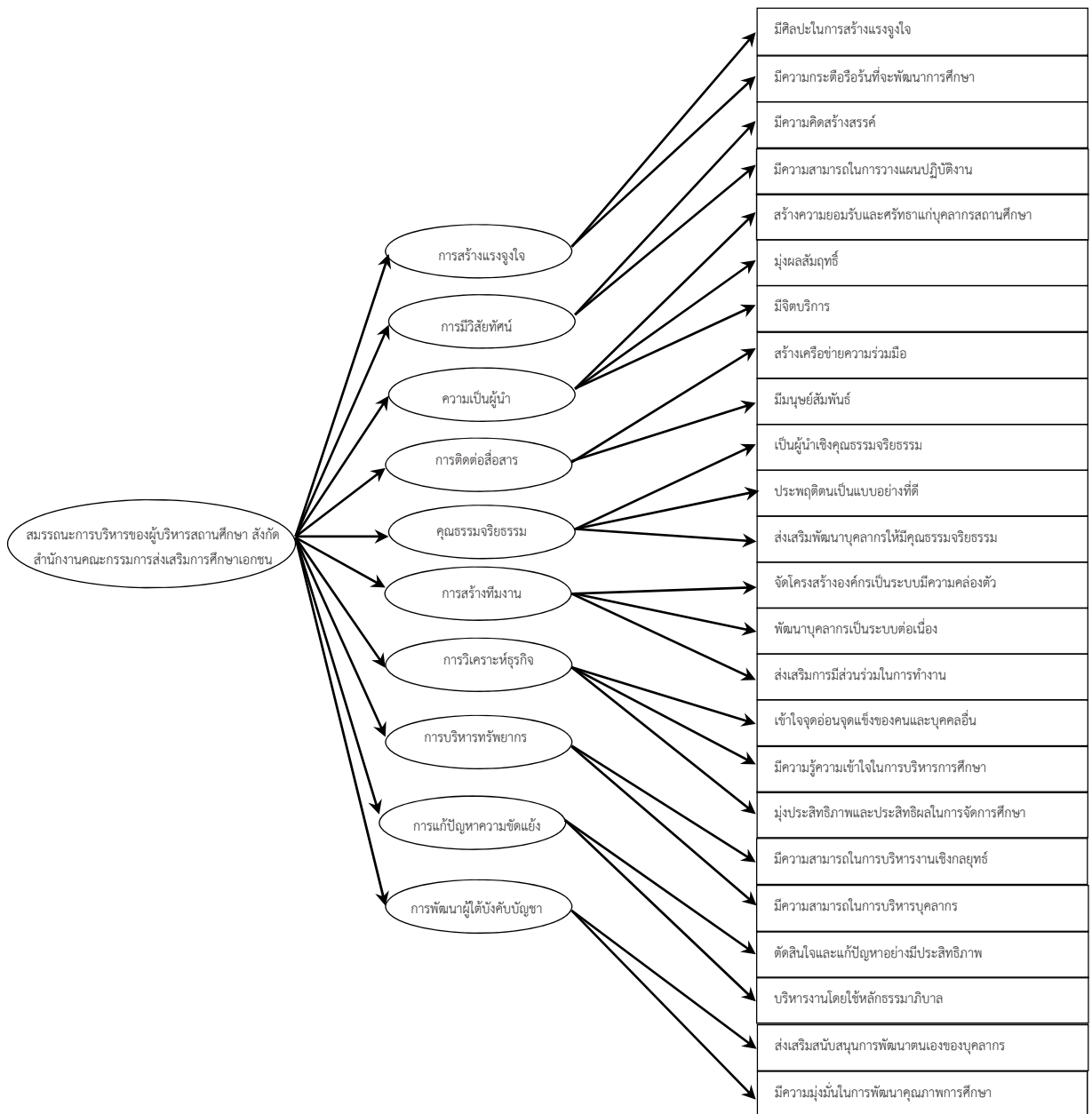
ประชากร ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จำนวน 3,681 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จำนวน 346 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา (Spencer, 1993; Mc Cleland, 1973; Henry Mintzberg, Davies & Ellison, 1997; Delmont, 2002; Prakob, K., 2000; Somchai, T., 2000; Secretariat of the Teachers Council of Thailand, 1998; Chuchai, S., 2007; Narongwit, S., 2007; Nissadar, V., 2007; Office of the Civil Service Commission, 2003; Office of the National Anti-Corruption and Counter Corruption Commission (NCC), 2004; Aphon, P., 2005) และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ออกประกอบ สมรรถนะการบริหาร 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความเป็นผู้นำ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) คุณธรรมจริยธรรม 6) การสร้างทีมงาน 7) การวิเคราะห์ธุรกิจ 8) การบริหารทรัพยากร 9) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 10) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

กรอบความคิดการวิจัย



แผนภาพ กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยมีวิธีการ ดังนี้

การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์ที่เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 2 การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยมีวิธีการ ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) การสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำข้อมูลจากขั้นที่ 1 และการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 จากการสัมภาษณ์ไปสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แล้วนำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 346 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่บ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร ประกอบไปด้วย 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความเป็นผู้นำ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) การสร้างทีมงาน 7) การวิเคราะห์ธุรกิจ 8) การบริหารทรัพยากร 9) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 10) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 องค์ประกอบ 24 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีศิลปะในการสร้างแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการศึกษา 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน 3) ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ สร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีจิตบริการ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม 6) การสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรเป็นระบบมีความคล่องตัว พัฒนาศักยภาพเป็นระบบต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน

7) การวิเคราะห์ธุรกิจ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา และมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา 8) การบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความสามารถในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และมีความสามารถในการบริหารบุคลากร 9) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และ 10) ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสอดคล้องกับผลการตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีค่าเป็นบวก ขนาดค่อนข้างสูง ทั้งนี้ตัวชี้วัดด้านความเป็นผู้นำ, ตัวชี้วัดด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ, และตัวชี้วัดด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 ถือว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในบรรดาตัวชี้วัดทั้งหมด ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.90 ตัวชี้วัดด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.76 ตัวชี้วัดด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.64 ตัวชี้วัดด้านการสร้างทีมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.60 ตัวชี้วัดด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.51 และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.48 ตามลำดับ ตัวชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่นๆ



Chi - square =224.64, P- value = 0.29525, RMSEA= 0.012

ภาพโมเดลสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักค่าองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากรด้าน การสร้างแรงจูงใจด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านคุณธรรมจริยธรรมตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านความเป็นผู้นำ ตัวชี้วัดด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ และตัวชี้วัดด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 ถือว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในบรรดาตัวชี้วัดทั้งหมด

ด้านความเป็นผู้นำ

จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ตัวชี้วัดด้านความเป็นผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วย ตัว 3 ตัวได้แก่ สร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา (Y5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y6) และมีจิตบริการ (Y7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.36 และ 0.37 ตามลำดับ โดยการสร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 0.41 อาจเนื่องมาจากสมรรถนะการบริหารด้านความเป็นผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำพาของผู้นำที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Prakhong, R., 2008) พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (2) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (3) การครองตนของผู้บริหาร (4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดยศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Punnada, P., 2014) ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลักได้แนวโน้มองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ตัวแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำจำแนกได้เป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ของผู้นำ 8 ด้าน จากนั้นนำไปสังเคราะห์เป็นอนาคตภาพตัวแบบประกอบด้วยวิธีการทั้งหมด 24 วิธีที่

สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา และการทดสอบระดับการยอมรับตัวแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า โมเดลความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($X^2 = 431.64$, $Df = 219$, $P\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = 0.218$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.035$) ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการปฏิบัติงานและระดับการยอมรับ ตัวแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของระดับการยอมรับส่วนใหญ่ มีมากกว่าค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติเกือบทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Thipwan, S., 2014) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานของผู้บังคับการนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันโดยส่วนมากนิสิต/นักศึกษาจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่วนต่างๆ ร้อยละ 100 เช่น องค์การนิสิต/นักศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนา นิสิต/นักศึกษาอย่างชัดเจน, มีการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา, มีการประชุมคณะกรรมการและเตรียมการก่อนดำเนินงานกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา, มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนิสิต/นักศึกษา, มีการดำเนินการกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาตามขั้นตอนและตามแผนดำเนินงานที่วางไว้, มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, มีการดำเนินการกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาตามขั้นตอนและตามแผนดำเนินงานที่วางไว้, มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง, การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต/นักศึกษามีปัญหาอุปสรรคในด้านบริหารจัดการ, มีการสรุปและประเมินผลการจัดกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา, มีนำผลการประเมินการดำเนินการกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาระดับต่อไป, องค์การนิสิต/นักศึกษามีสมรรถนะอาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมกิจกรรมนิสิต/นักศึกษากับองค์การนิสิต/นักศึกษามีสมรรถนะและชมรม, อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต/นักศึกษามีปฏิบัติงานร่วมกับองค์การนิสิต/นักศึกษามีสมรรถนะและชมรมได้อย่างสร้างสรรค์, มหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา, องค์การนิสิต/นักศึกษามีการจัดกิจกรรมส่วนกลาง, กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์, กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม, กิจกรรมด้านวิชาการและองค์การนิสิต/นักศึกษา มีการตรวจสอบ ติดตามประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา ร้อยละ 95, องค์การนิสิต/นักศึกษามีสมรรถนะได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาอย่างเพียงพอ ร้อยละ 85, องค์การนิสิต/นักศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาอย่างเพียงพอ ร้อยละ 80 และองค์การนิสิต/นักศึกษา มีสถานที่และบริเวณที่ใช้จัดกิจกรรมนิสิต/นักศึกษาอย่างเพียงพอ ร้อยละ 75 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บังคับการนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 13 ตัวประกอบ ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (2) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (3) ด้านความสามารถในการจูงใจ (4) ด้านความมุ่งมั่น (5) ด้านการทำงานเป็นทีม (6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (8) ด้านการอุทิศตน (9) ด้านการยืดหยุ่น (10) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (11) ด้านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น (12) ด้านความไว้วางใจ และ (13) ด้านการสนับสนุน 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บังคับการนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 1 ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บังคับการนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2566) ประกอบด้วย 6 ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 1 การส่งเสริมทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาความคิดเชิงระบบ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 2 การพัฒนานิสิต/นักศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 4 การสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและในอาเซียน ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 5 การพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 6 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์ จิตอาสา เชิดชูเกียรติ

ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ

จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ตัวชี้วัดด้านการวิเคราะห์ธุรกิจมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วย ตัวชี้วัด ได้แก่ เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็ง ของคนและบุคคลอื่น (Y16) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา (Y17) และมุ่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (Y18) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.33 และ 0.35 ตามลำดับ โดย การเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 0.41 อาจเนื่องมาจากสมรรถนะ การบริหารด้านการวิเคราะห์ธุรกิจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เนื่องจากถ้าผู้บริหารมี ประสิทธิภาพ มีการบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษามาเป็นอย่างดี ทำให้สถานศึกษาเอกชนมีการพัฒนาอย่าง รวดเร็ว อีกทั้งผู้บริหารต้องเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น ต้องรู้ทิศทางตลาดในวงการคู่แข่ง ถึงแม้ในการรับรู้ของประชาชนหรือผู้บริหารเข้าใจว่าสถานศึกษาถือเป็นองค์กรประเภทไม่แสวงผลกำไร ดังนั้นจึง ไม่จำเป็นต้องทำการตลาด แต่ในปฏิบัติต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอดโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับงบ สนับสนุนใดๆ จากรัฐ นอกจากนี้ธุรกิจการศึกษายังมีลักษณะเป็นธุรกิจสินค้าบริการ เป็นสินค้าที่ไม่มีตัวตนหรือ จับต้องไม่ได้ มีลักษณะเฉพาะและมีข้อจำกัดมากกว่าสินค้าที่จับต้องได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ให้ ธุรกิจบริการประสบผลสำเร็จโดยมีองค์ประกอบ คือ การบริหารภาพลักษณ์ภายนอก ลูกค้าย่อมต้องการว่าการ ให้บริการเป็นอย่างไร ถ้าเขาเชื่อว่าธุรกิจบริการนี้ให้ในสิ่งที่เขาต้องการได้ นอกจากนี้ยังมีการจัดการภายใน กิจการหรือโรงเรียนต้องรู้จุดยืนของตนเองว่าการที่จะทำให้อุตสาหกรรมการศึกษา ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องด้านคุณภาพนักเรียน การจัดการเปิดสอนในหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย การสรรหาคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสอน การจัดกิจกรรมและสนับสนุนการ ปลุกฝังค่านิยมที่ดีแก่นักเรียน เป็นต้น ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนจะต้องพบกับการแข่งขันที่รุนแรงเพราะยุคสมัย เปลี่ยนไป การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน และทุกคนจะต้องดิ้นรนให้ได้มาซึ่งการศึกษารวมทั้งพ่อแม่ ของผู้เรียนเองต้องทำงานอย่างหนัก กู้ยืมเงินกู้ธนาคารในระบบในกรณีลูกตนเองไม่สามารถกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาได้ ภายใต้การรับผู้เรียนอย่างจำกัดจำนวนของสถาบันการศึกษาของรัฐ สถาบันการศึกษาเอกชน จึงเป็นทางเลือก ของผู้ที่ขาดโอกาสที่จะเข้าเรียนกับทางสถาบันการศึกษาของรัฐ ดังนั้นสถาบันการศึกษาเอกชน จึงเกิดขึ้นเป็น จำนวนมาก แต่ภายหลังสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัจจัยบวกต่อสถาบันการศึกษาเอกชนนี้ กลายเป็นปัจจัยบวก ของสถาบันของรัฐด้วย เพราะเมื่อสถาบันการศึกษาบางแห่งมีความต้องการรับผู้เรียนเพิ่มมากขึ้นด้วยเหตุผลของ ทางสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งเอง เป็นเหตุให้มีการขยายโอกาสให้ผู้เรียนเข้าเรียนมากขึ้น กอปรมีการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากขึ้น ขยายตัวมากขึ้นปริมาณความต้องการของแรงงานที่มีความรู้ก็มากตามด้วย อีกทั้งรัฐบาลช่วยเหลือเงินอุดหนุนรายหัวให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาเกือบทุกระดับ พยายามที่จะให้นักเรียนมาเรียนด้วยมากที่สุด จึงเกิดการรับนักเรียน ของแต่ละสถาบันศึกษานั้นเอง ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้มีการทำการตลาดขึ้นเพื่อแย่งนักเรียนมาเรียน ซึ่งก็ทำให้สถานศึกษาเอกชนมีความเสี่ยงในการ ประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Duangjai, C., 2008) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเสี่ยงใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเงิน ด้านความมั่นใจทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการความปลอดภัย โดยปัจจัยความเสี่ยง ของสถานศึกษาในเมือง นอกเมืองและในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าปัจจัยความเสี่ยง รวมไปถึงภัย

โอนความเสี่ยง ปักจายความเสี่ยงด้านการเงินควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมมาตรฐานในการป้องกันความเสี่ยง ปักจายความเสี่ยงด้านความมั่นใจทางการศึกษาควรใช้วิธีการควบคุม และมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคีคือชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ประกอบการปักจายความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมถึงถ่ายโอนความเสี่ยง ปักจายความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยควรใช้วิธีการควบคุม และหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงไปถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mallawee, R., 2011) ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับภาคีเครือข่ายโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ (1) โรงเรียนต้องรู้จักตนเองและร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนา (2) โรงเรียนจัดทำแผน (3) โรงเรียนสืบเสาะหาภาคีเครือข่ายและวิเคราะห์ (4) โรงเรียนประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (5) โรงเรียนจัดทำการประชุมเพื่อจัดทำแผนร่วมภาคีเครือข่าย (6) โรงเรียนดำเนินการ (7) โรงเรียนรายงานผลกลับสู่ภาคีเครือข่าย 2) แนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน นำเสนอใน 3 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) รูปแบบเชิงรุก (2) รูปแบบเชิงรับ (3) รูปแบบทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะรวมถึงองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์และพันธกิจและระบบบริหารจัดการ 3) คู่มือของรูปแบบการพัฒนากระบวนการภาคีเครือข่ายโรงเรียนประจำตำบล เกิดจากการนำกระบวนการดำเนินงานทั้ง 7 ขั้นตอน และแนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสม ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ตัวชี้วัดด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วย 2 ตัวแปรได้แก่ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Y21) และบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Y22) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.43 และ 0.28 ตามลำดับ โดยการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุด 0.43 อาจเนื่องมาจากสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากพื้นฐาน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่ร่วมกันตั้งแต่ในหน่วยสังคมที่เล็กที่สุดคือ สถาบัน ครอบครัว จนสู่ชุมชน และองค์กร ขนาดใหญ่ที่มีการอบรมเลี้ยงดูต่างกันขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมแตกต่างกันจึงทำให้ ความเชื่อ ความศรัทธา การรับรู้ อุดมคติ และค่านิยม จึงแตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการปกครองที่จะ นำไปสู่ความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจบทบาท รู้เทคนิควิธี สามารถใช้วิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสมให้เหมาะกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตั้งอยู่บนความเที่ยงธรรม ความถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และยอมรับเหตุผลในการแก้ไขความขัดแย้งนั้นด้วยกันทุกฝ่ายโดย ปราศจากเงื่อนไข ระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคล ระหว่างองค์การด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chonticha, H., 2011) ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งที่ปรากฏในละครพุทธร้อยแก้วมี 3 ประเภทได้แก่ ความ ขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ความขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับสังคม และความขัดแย้งภายในตัวละครเอง ซึ่งพบ วิธีแก้ปัญหา 5 วิธี ได้แก่ วิธีแรกคือการสร้างเหตุการณ์ แบ่งเป็น สร้างเหตุการณ์เพื่อหลอกลวง สร้างเหตุการณ์ เพื่อทำให้ตกใจ สร้างเหตุการณ์เพื่อให้เข้าใจผิด และสร้างเหตุการณ์เพื่อเอาตัวรอด วิธีที่ 2 คือ การเสียสละ วิธีที่ 3 คือ การรับฟังความคิดเห็นของคนหมู่มาก วิธีที่ 4 การใช้อารมณ์แบ่งปัน การใช้อารมณ์โกรธ และการใช้อารมณ์รัก และวิธีที่ 5 การใช้ปัญญา ส่วนการวิเคราะห์การแก้ปัญหาของตัวละครโดยใช้วิธีวิจัย พบว่าตัวละคร ที่แก้ปัญหาได้สอดคล้องกับวิธีวิจัยจะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงกับสาเหตุอันส่งผลให้ปัญหาเหล่านั้นจะไม่กลับมา

เกิดซ้ำอีก และด้านการวิเคราะห์แนวคิดที่ปรากฏจากความขัดแย้งและการแก้ปัญหาของตัวละคร 4 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม แนวคิดเรื่องบทบาทหน้าที่ แนวคิดเชื่อมโยง แนวคิดประชาธิปไตย แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kanungnit, T., 2010) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความขัดแย้ง ของสถานศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความขัดแย้งสูงที่สุดได้แก่ความขัดแย้งด้านค่านิยม รองลงมาคือความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ตามลำดับ ข้อที่มีความขัดแย้งสูงที่สุด ได้แก่ การสื่อสารถึงข้อมูลไม่ชัดเจน การประพฤติปฏิบัติตนอย่างไม่เท่าเทียมกัน การยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง การให้ความช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้อง และการมอบหมายงานไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล 2) แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ ด้านค่านิยม ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่อย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานลดการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ด้านข้อมูล ผู้บริหารควรกำหนดให้ทุกฝ่ายสื่อสารโดยจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้การสื่อสารมีความชัดเจนมากขึ้น ด้านความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกฝ่ายปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นกลาง เพื่อลดการประพฤติปฏิบัติตนอย่างไม่เท่าเทียมกัน ด้านผลประโยชน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมระบบคุณธรรมและต่อต้านระบบอุปถัมภ์ เพื่อลดการให้ความช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้อง และด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีการสอบถามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมายงาน เพื่อลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Supakorn, I., 2010) พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้นมีทั้งสิ้น 13 สาเหตุ โดยสามารถเรียงลำดับจากสาเหตุที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (1) พฤติกรรมส่วนตัว (2) สายการบังคับบัญชาที่ต่างระดับกัน (3) การพึ่งพาการทำงาน (4) ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (5) โครงสร้างที่ขึ้นต่อกัน (6) ผลประโยชน์ส่วนตัว (7) ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ (8) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (9) การตั้งเป้าหมาย (10) พื้นฐานการศึกษา/อบรม (11) ปัจจัยบริหารที่ขาดแคลน (12) การเมืองท้องถิ่น (13) การประสานงานภายในองค์กร วิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในลักษณะดังนี้ การประชุมชี้แจง ปฐมนิเทศ การปรับความเข้าใจ การทำขั้นตอนการผ่านงาน การทำคำสั่งมอบหมายงาน การกำหนดโครงสร้างให้ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณา กำหนดค่านิยมร่วมกัน ร่วมค้นหาเป้าหมายร่วม การส่งเข้าอบรม จัดหาปัจจัยบริหาร และเสริมสร้างจริยธรรมการเมือง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (Chaiyaset, P., 2007) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น เขียนคิดว่าผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธี และสุนทรียสนทนา ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือหากผู้บริหารพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกตนเอง จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงปรากฏการณ์ของความขัดแย้งดังกล่าว และใช้หลักของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเคารพนับถือและให้เกียรติมนุษย์ และความจริงใจ ตามหลักการของการสร้างสัมพันธ์ภาพตลอดจนนำหลักการหลักของพรหมวิหารมาใช้กับผู้ใดบังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหาและความทุกข์ ความปรารถนาดีและการพลอยยินดีต่อความสุขของเขา ตลอดจนความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นโดยยอมรับและพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ สร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีจิตบริการ โดยตัวชี้วัดสร้างความยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากรสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลสถานศึกษาเอกชน ควรมีการจัดโครงการ และกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ โดยการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ให้รู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดความศรัทธาแก่บุคคลในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2. ผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา และมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา โดยตัวชี้วัดเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลสถานศึกษาเอกชน ควรนำหลักด้านการวิเคราะห์ธุรกิจในด้านเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของคนและบุคคลอื่น เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร และจัดสรรตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสมตามความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ควรมีการประเมินคู่แข่ง และวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษาองค์กรอื่นอยู่เสมอ เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา และการเติบโตของตลาดและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป หรือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพคู่แข่งได้ จึงควรมีการจัดทำแผนการวิเคราะห์ติดตามและประเมินสถานการณ์ของคู่แข่งทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถวางแผนทาง นโยบาย กลยุทธ์การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลสถานศึกษาเอกชน ควรมีการจัดทำแผนมาตรการการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับใช้ของการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และมีความเหมาะสม เพื่อเป็นกฎและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควรมีแนวทาง/วิธี/มาตรการต่างๆ ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยระบบสันติวิธี ให้เกิดการสมานฉันท์ปรองดองต่อกันในองค์กร

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารในสถานศึกษาเอกชน
2. องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 ดังนั้น ควรมีการวิจัยการวิเคราะห์ ต้นทุนการผลิตในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน
3. องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ธุรกิจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 ดังนั้น ควรมีการศึกษาการพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ธุรกิจเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการในสถานศึกษาเอกชน
4. องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 ดังนั้น ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งขององค์กรหรือหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
5. องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 ดังนั้น ควรศึกษากลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

References

- Aphon, P. (2005). **Competency Dictionary**. Bangkok : HR Center.
- Chaiyaset, P. (2007). **Conflict management in the organization**. Bangkok : Offset Creation.
- Chonticha, H. (2011). **The conflict resolution of characters in prose drama**. Philosophy Thesis Doctor of Philosophy, Silpakorn University.
- Chuchai, S. (2007). **Recruitment, selection and evaluation of personnel performance**. (2 nd ed.). Bangkok : Chulalongkorn University.
- Davies, B. & L. Ellison. (1997). **School Leadership for 21th Century : A Competency and Knowledge Approach**. NewYork : Routledge.
- Delmont, T.J.A. (2002). **Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota**. [Online]. Available : <http://www.umn.edu/ohr/adp/heads>, [2015, August 8].
- Duangjai, C. (2008). **Risk management in basic education schools**. Thesis Doctor of Philosophy Silpakorn University.
- Kanungnit, T. (2010). **The relationship between leadership styles and conflict management of Local government organization Doi Saket District Chiangmai Province**. Independent research Master of Public Administration Chiang Mai University.
- Mallwee Rozlof. (2011). **Development of good schools in sub-districts through the process of network partners in Thailand**. Ph.D. thesis Silpakorn University.
- Mc Cleland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists**, 28(1), 1-14.

- Narongwit, S. (2007). **Let's get to know COMPETENCY**. (3 rd ed.). Bangkok : HR Center.
- Nissadar, V. (2007). **Competency Model and application in Thai organizations**. Bangkok : Graphico Systems.
- Office of the Civil Service Commission. (2003). **Workshop to collect data Competency**. Bangkok : Office of the Civil Service Commission.
- Office of the National Anti-Corruption and Counter Corruption Commission (NCC). (2004). **Corruption (Revision No. 1). (Type 7)**. Bangkok : Chuan Pim.
- Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel. (2005). **TEPC Office Announcement, Subject Standards for teacher civil service and educational personnel**. Bangkok : Office of the Board Teacher civil service and educational personnel.
- Prakob, K. (2000). **The role of school administrators in educational reform**. Bangkok : Office of the National Education Commission.
- Prakhon, R. (2008). **Leadership characteristics of administrators in an effective educational institution**. Thesis Doctor of Education Degree Silpakorn University.
- Punnada, P. (2014). **The development of the leadership model for the head of the receptionist Airplanes based on the application of a full-fledged intellectual education base in the airline**. Doctor of Philosophy Thesis Silpakorn University.
- Secretariat of the Teachers Council of Thailand. (1998). **Teacher Ethical Behavior Model 1996**. Bangkok : Wattana Panich.
- Senge, P.M. (2000). **School That Learn**. New York : Currency Doubleday.
- Somchai, T. (2000). Professional managers. **Journal of Teacher Civil Service**, 20(3), 20-23.
- Spencer, L.M. & S.M. Spender. (1993). **Competence At Work : Model for Superior Performance**. New York : John Willey and Sons.
- Supakorn, I. (2010). **Case study of causes of conflict in subdistrict administrative organizations in the district Dan Khun Thot, Nakhon Ratchasima Province**. Thesis, construction management and public utility Suranaree University of Technology.
- Tedpong, C. (2002). **Meeting documents on the policy of private education management : Undergraduate level**. Bangkok : Suwiryasat Printing.
- Thipwan, S. (2014). **Development of policy proposals for enhancing creative leadership For organization leaders, students/students in higher education institutions in the next decade (2014-2023)**. Doctor of Philosophy Thesis Silpakorn University.
- Thira, R. (2007). **Professionalism in organizing and managing educational reform era**. Bangkok : millet.

- Wanchai, B. (2005). **Research report: Needs for the development of key competencies of executives Educational institutions according to the guidelines for bureaucratic reform and educational reform.** Ubon Ratchathani : Ubon Ratchathani Educational Service Area Office 4.
- Weber, M. (1946). **From Max Weber : Essays in Sociology.** Translated by Gerth, H.H., and Mills, W.C. New York : Oxford University Press.