

บทความวิจัย

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

นุรฮายาตี ดาตูมะดา¹ จรุณี แก้วเอียน² พิมพ์วิณั สุวรรณโณ³

¹นักศึกษาปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

²รศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

³ผศ.ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Corresponding Author, Email: N.datoomada@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สภาพและตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อให้ได้ประเด็น การสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดเป็นร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการร่าง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อยืนยันความถูกต้องของร่างรูปแบบสมรรถนะของ ผู้บริหาร และพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .94 และนำรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและตัวแบบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 6) การมีภาวะผู้นำ 2. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีการวางแผนขับเคลื่อน สถานศึกษา 2) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในหลายๆด้าน 3) ผู้บริหารบริหารงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ตามที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหาร ให้คุณค่าเพื่อนร่วมงานและยอมรับในเสียงส่วนใหญ่ ด้านที่ 3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารประชุม วางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารมีการเสนอ ทางเลือกหรือแนวทางการป้องกันปัญหา 3) ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านที่ 4 การสร้าง แรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านที่ 5 การพัฒนาศักยภาพ



บทความวิจัย

บุคลากร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง 3) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย และด้านที่ 6 การมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความคิดที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ 2) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ผู้บริหารสามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเมื่อนำไปหาระดับความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติพบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา



บทความวิจัย

The Model of Competency for School Administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2

Nurhayatee Datoomada¹ Jarunee Kao-ian² Phimpawee Suwanno³

¹Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

²Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

³Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

Corresponding Author, Email: N.datoomada@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the condition and model of competency for school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2, and 2) create the model of competency for school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2.

The research process involved two steps. Step 1: examining the condition and model related to competency for school administrators to gain points for interview and collect qualitative data collection with 11 participants by semi-structured interviews with 11 participants were processed. The data was analyzed by employing content analysis to create a conceptual framework and outline the draft model of competency for school administrators. Step 2: creating the draft model of competency for school administrators and submitting to three experts for validation and content validity were proceeded. The index of item objective congruence (IOC) of three experts ranged from 0.67 to 1.00 with a confidence level of .94 and applied the model of competency for school administrators to 315 samples. The data analysis was conducted by using statistical software package to calculate means and standard deviations. The results showed that: 1. The condition and model of competency for school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2 comprised six components which were 1) achievement-oriented management, 2) teamwork, 3) critical thinking, 4) motivation, 5) developing relationships among people in the organization, and 6) leadership. 2. The model of competency for school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2 consisted of six components involving Component 1: achievement-oriented management included 1) school administrators planned for school improvement, 2) school administrators used technology in various aspects of management, and 3) school administrators managed the school economically, efficiently, and effectively. Component 2: teamwork consisted of 1) school administrators were as good role models and followers who accepted others' opinions, 2) school administrators



บทความวิจัย

dedicated to work and continuously developed oneself, and 3) school administrators appreciated colleagues and accepted the majority's voice. Component 3: critical thinking consisted of 1) school administrators organized meeting for planning and developing systematic strategies to address solutions, 2) school administrators proposed options and problem prevention strategies, and 3) school administrators introduced innovative ideas for vision development. Component 4: motivation included 1) school administrators praised and honored teachers and staff, 2) school administrators provided opportunities for teachers and staff to fully utilize their abilities, and 3) school administrators held to democratic principles in their work. Component 5: developing relationships among people in the organization included 1) school administrators promoted and facilitated convenience for teachers and staff, 2) school administrators supported teachers and staff in self-development, and 3) school administrators continually adjusted work practices for teachers and staff. Component 6: leadership included 1) school administrators showed modernism, 2) school administrators were ethical and disciplined persons being as good role models, and 3) school administrators encouraged and inspired teachers and staff to realize and accept changes. When finding for the appropriateness of implementation, it was found that the overall and individual components were at a high level.

Keywords: Model, Competency, Administration



บทความวิจัย

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว เทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด การสื่อสารที่ไร้พรมแดน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากที่ต่างๆ ทั่วโลก ความรู้ที่มีอยู่ทุกพื้นที่บนโลกอินเทอร์เน็ตอย่างไร้ขีดจำกัด ที่สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างง่ายดาย ความก้าวหน้าของสิ่งเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีความหลากหลายทางบริบทเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ในแต่ละพื้นที่ ความเหลื่อมล้ำในสังคม ทำให้การพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์มีความซับซ้อนและเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การบริหารการศึกษาต้องมีการทบทวนบทบาทหน้าที่และปรับกระบวนการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และเติบโตตามศักยภาพตลอดชีวิต เพื่อให้การปฏิรูปประเทศโดยเฉพาะด้านการศึกษาบรรลุเป้าหมาย 5 ประการ คือ “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” (ราชบัณฑิตยสภา, 2561)

ในการจัดการศึกษานักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญก็คือผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองภาพการศึกษาในอนาคตและวางเป้าหมายได้ มีความเป็นผู้นำสามารถให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวทางการทำงานแก่คณะครูและบุคลากรได้ ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การบังคับบัญชาคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

จากข้อมูลรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับจังหวัดของประเทศไทยปีการศึกษา 2564 กล่าวว่า การประเมินคุณภาพการศึกษารายจังหวัดมีทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ กลุ่ม จังหวัดที่อยู่ในระดับดี พอใช้ และควรปรับปรุง โดยจังหวัดสวนใหญ่อยู่ในกลุ่มระดับพอใช้มีทั้งหมด 50 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 64.94 กลุ่มระดับควรปรับปรุง 23 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 29.87 และน้อยสุดเป็นกลุ่ม ระดับดี 4 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 5.19 ซึ่งจังหวัดยะลา เป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง (สำนักเลขาธิการ, 2561)

จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 นั้นพบว่า ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (RT, NT, O-NET) ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2566) ซึ่งพบว่า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารบกพร่องสมรรถนะด้านแรงจูงใจ กล่าวคือ ผู้บริหารบางส่วนไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเหมาะสม หรือมี



บทความวิจัย

การเลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลเท่านั้น อีกทั้งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเท่าที่ควร เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นบุคลากรใหม่ๆ ส่วนบุคลากรเดิมนั้น ผู้บริหารไม่ได้เข้มงวดเท่าใดนัก จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและตัวแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องของสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อกำหนดขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และนำขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายงาน หรือครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 11 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

2.1 นำร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ยืนยันความถูกต้องของร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview)

2.2 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ IOC (Item-Objective Congruence Index) ของโร



บทความวิจัย

วินเลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีคرونบาช (Cronbach, 1970) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .94

2.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและตัวแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารรวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 11 คน สามารถวิเคราะห์เป็นข้อคำถามเพื่อร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ดังนี้ 1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (A) ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) การประชุมหารือหัวหน้าฝ่ายงานในการวางแผนและให้บุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ออกแบบการดำเนินงานสู่เป้าหมาย 3) การกำหนดค่าความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างชัดเจน 4) การวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานทั้งก่อนระหว่างและหลังการทำงาน 5) การประชุมทบทวนแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา กำหนดพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท 6) การวางแผนขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด สพฐ.และกระทรวง 7) การบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 8) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในหลายๆด้าน เพื่อลดการใช้ทรัพยากร 9) การเปิดโอกาสให้ ภาควิชา ครูช่วยผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา 10) การเข้มงวดในผลลัพธ์แต่ยืดหยุ่นในวิธีการดำเนินงาน 2. การทำงานเป็นทีม (T) ประกอบด้วย 1) การเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ 2) การวางแผนงานร่วมกันกับบุคลากร เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง 3) การกระจายงาน ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน 4) การมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน 5) การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรในด้านต่างๆ 6) การให้กำลังใจ ดูแล เอาใจใส่ บุคลากรทุกคน



บทความวิจัย

อย่างเท่าเทียมกัน 7) การพิจารณาตัดสินใจของครูและบุคลากรอยู่เสมอ 8) ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในเสียงส่วนใหญ่ 9) มีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 10) เป็นผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 3. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (C) ประกอบด้วย 1) ความสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆอย่างมีเหตุผล 2) การใช้ข้อมูลรอบด้านในการวิเคราะห์ประเด็นในการบริหารจัดการ 3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 4) การเสนอทางเลือกหรือแนวทางการป้องกันปัญหางานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างตรงประเด็น 5) การสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆเพื่อใช้เชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ 6) การวิเคราะห์สภาพปัญหา หาจุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษา 7) การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 8) การประชุม วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ 9) การมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 10) การมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยความร่วมมือของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา 4. การสร้างแรงจูงใจ (M) ประกอบด้วย 1) การยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน เน้นเสียงส่วนใหญ่และแนวทางที่เป็นไปได้ ที่เกิดประโยชน์มากที่สุด 2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิดที่ตนคิดว่าเป็นประโยชน์ในการทำงานได้ 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน 4) การยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ต่อองค์กร 5) การดูแล เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม 6) การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านคำพูด การให้คำปรึกษา หรือการสร้างทีมงาน และบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ดี 7) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ 8) การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีศิลปะในการพูดในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นคนมีวาทีศิลป์ และเป็นผู้ประสานงานได้ดี 9) มีความชัดเจนในการสื่อสาร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 10) การประสานงานก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังการดำเนินการ 5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (P) ประกอบด้วย 1) การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลและส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน 4) การเข้าใจและตระหนักในภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู 5) การส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะที่สูงขึ้นพร้อมอำนวยความสะดวก 6) การสนับสนุนให้ครูพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จได้ 7) การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่นักเรียน ครูและบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง 8) การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครู 9) การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ 10) การหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรเพื่อรองรับกับสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากร 6. การมีภาวะผู้นำ (L) ประกอบด้วย 1 การกำหนดเป้าหมาย ภาพความสำเร็จของงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจและชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเอง โดยการใช้คำพูด กิริยาท่าทาง



บทความวิจัย

และวิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 3) ความชัดเจนในการทำงาน มีความกล้าที่จะคิดและกล้าที่จะทำ เพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีคุณภาพ 4) การกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 5) ความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ 6) การมีทักษะ และความน่าเชื่อถือ/การสื่อสารที่สามารถจูงใจให้ทุกคนทำงานร่วมกัน 7)การมีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ สามารถเป็นแบบอย่างได้ 8) การประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจแก่ผู้ร่วมงาน 9) การศึกษาข้อมูล เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความคิดทันต่อเหตุการณ์ในการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน 10) ความทันสมัย ทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน และอัปเดตข่าวสารต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

2.1 จากการที่ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาสร้างเป็นร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 6 ด้าน 60 ข้อ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 10 ข้อ 2) การทำงานเป็นทีม มี 10 ข้อ 3) การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ มี 10 ข้อ 4) การสร้างแรงจูงใจ มี 10 ข้อ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 10 ข้อ และ 6) การมีภาวะผู้นำ มี 10 ข้อ ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาค้นคว้า เอกสารงานวิจัย รวมถึงจากการสัมภาษณ์ ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน เมื่อนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ผลปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านข้อคำถามเพื่อลดความซ้ำซ้อน ให้เป็นข้อคำถามเดียวกันและนิยามขยายความหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิยังได้เสนอแนะให้ตัดข้อคำถามบางข้อเพื่อให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้รวมข้อที่ 1 กับข้อที่ 10 ตัดข้อที่ 2 และข้อที่ 9 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 7 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้รวมข้อที่ 1 กับข้อที่ 2 รวมข้อที่ 5 กับข้อที่ 6 รวมข้อที่ 7 กับข้อที่ 8 และตัดข้อที่ 3 กับข้อที่ 4 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 5 ข้อ ด้านที่ 3 ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้ตัดข้อที่ 1 และรวมข้อที่ 2 กับข้อที่ 5 รวมข้อที่ 6 กับข้อที่ 7 และรวมข้อที่ 8 กับข้อที่ 10 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 6 ข้อ ด้านที่ 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้ตัดข้อที่ 2 รวมข้อที่ 3 กับข้อที่ 4 รวมข้อที่ 5 กับข้อที่ 6 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 7 ข้อ ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้รวมข้อที่ 2 กับข้อที่ 6 และรวมข้อที่ 7 กับข้อที่ 8 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 8 ข้อ ด้านที่ 6 ด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า ให้รวมข้อที่ 3 กับข้อที่ 5 รวมข้อที่ 7 กับข้อที่ 8 และรวมข้อที่ 9 กับข้อที่ 10 ดังนั้นจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 7 ข้อ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีทั้งหมด 6 ด้าน 40 ข้อ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 7 ข้อ 2) การทำงานเป็นทีม มี 5



บทความวิจัย

ข้อ 3) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มี 6 ข้อ 4) การสร้างแรงจูงใจ มี 7 ข้อ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 8 ข้อ และ 6) การมีภาวะผู้นำ มี 7 ข้อ

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 315 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 79.68 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 81.58 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 47.61 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมากกว่าขนาดเล็กและขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.17 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.35	มาก	3
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.50	มาก	6
3	ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.43	0.43	มาก	2
4	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.39	0.52	มาก	4
5	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.46	0.45	มาก	1
6	ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.38	0.46	มาก	5
รวม		4.41	0.40	มาก	

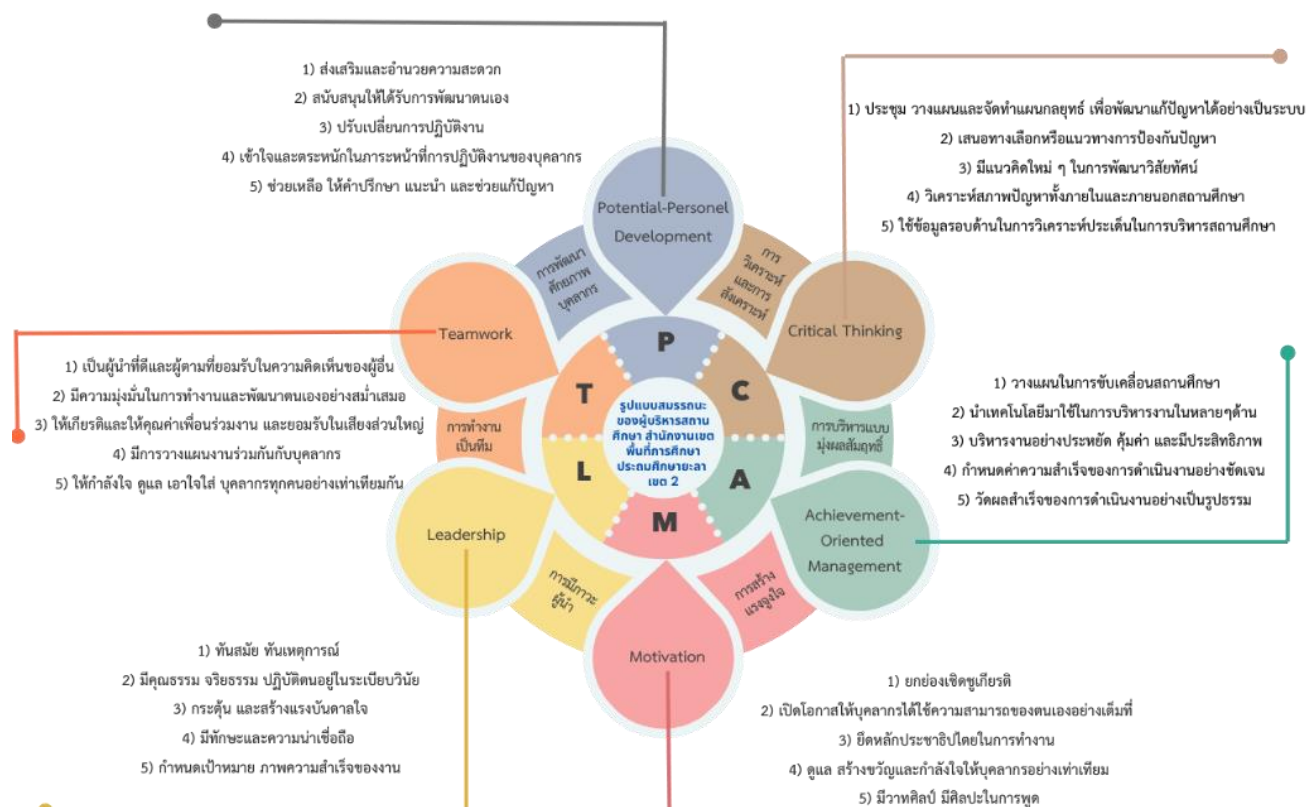
จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 รายด้าน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.39$) และด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.38$) ในขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารมีการวางแผนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา และกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในหลายๆด้าน เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่เป็นวัสดุสิ้นเปลือง อาทิ กระดาษ เป็น

บทความวิจัย

ต้น ($\bar{X} = 4.55$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีความเข้มงวด และมุ่งมั่น ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มากกว่ากระบวนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.26$) 2. การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจ ดูแล เอาใจใส่ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.32$) 3. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางการป้องกันปัญหางานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างตรงประเด็น ($\bar{X} = 4.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาย่างถูกวิธี โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.32$) 4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน มีการชมเชยให้กำลังใจครู ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงานก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.31$) 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูส่งผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรเพื่อรองรับกับสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) 6. ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการศึกษาข้อมูล เสริมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มาให้ครูและบุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ แก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจและชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเอง โดยการใช้คำพูด กิริยาท่าทาง และวิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$)



บทความวิจัย



ภาพที่ 1 รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

อภิปรายผล

รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน 40 ตัวบ่งชี้ คือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (A) มี 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (T) มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (C) มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (M) มี 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (P) มี 8 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีภาวะผู้นำ (L) มี 7 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุระศักดิ์ พอกสูงเนิน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

บทความวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มิ่งขวัญ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในหลายๆด้าน เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่เป็นวัสดุสิ้นเปลือง 3. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญา ลิแสนใจและชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นว่า การที่สถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรทุกคนจะต้องมีความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องให้เกียรติและให้คุณค่าเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในเสียงส่วนใหญ่ รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นผู้เป็นที่ดีและผู้ตามที่ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอีกด้วย 4. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แสงดวง (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการประชุม วางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา และมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 5. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าในด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากว่า ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร มีการชมเชยให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน คอยดูแล สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในทุกโอกาส ไม่ว่าจะเป็นด้านคำพูด การให้คำปรึกษา หรือการสร้างทีมงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ดี 6. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัจกัตบุชาพิมพ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและ

บทความวิจัย

บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความเข้าใจและตระหนักในภาระหน้าที่การปฏิบัติงานของครู รวมทั้งคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้ครูส่งผลงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง 7. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญใจ ชะเอม (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการศึกษาข้อมูล เสริมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มาให้ครูและบุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ แก่ผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในครั้งต่อไป

1. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเป้าหมายมากกว่าวิธีการ โดยอาจจะมอบหมายงานให้บุคลากรร่วมกันกำหนดกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ และต้องคอยให้คำแนะนำ ชี้แนะ แนวทางแก่บุคลากร รวมถึงกำกับ ติดตาม และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน พุดคุย ประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ และให้กำลังใจ ดูแล และเอาใจใส่ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ผู้บริหารควรนำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการสื่อสาร การประสานงานก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารควรมีด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การที่ผู้บริหารมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร อาจทำให้การดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ โดยการมอบหมายงานให้มีบุคลากรผู้ช่วย เพื่อรองรับกับสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรหลักไม่สามารถปฏิบัติงานได้
6. ด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรโน้มน้าว จูงใจและชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเอง โดยการใช้คำพูด กิริยาท่าทาง และวิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีชัดเจนในการทำงาน มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



บทความวิจัย

ควรมีการศึกษา รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อ นำข้อค้นพบมา เปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับบริบทที่แตกต่างกัน ว่าควรมีการพัฒนาไปในทิศทางใด จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด และควรมีวิจัยการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2562.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์.
- เทือน ทองแก้ว. (2558). สมรรถนะ (Competency) : หลักและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทิพวัลย์ อ้ายปัน และคณะ. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนเมษายน 2564
- นัจภัก บูชาพิมพ์.(2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นฤมล มิ่งขวัญ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวนละออง สีตา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.



บทความวิจัย

- นพดล เชิงศิริและคณะ. (2565). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บุรียักษ์ คุ่มกลาง. (2563). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- พงศ์สิริ เกื้อวราร์กุล.(2559). สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนูกัญท์ ปาโส. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. (9) 3, 64.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2552). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- _____. 2559). หลักสูตรนักบริหารระดับสูง:ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.ocsc.go.th>

