

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
The Competency of Educational Administrators in Managing
Performance-Based Budgeting in Schools under the Yala Primary
Educational Service Area Office 2

พรทิพย์ แฝ้วสะอาด¹ และพิมพ์วิณี สุวรรณโณ²

Phonthip Phaewsaard¹ and Pimpawee Suwannano²

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

^{1,2}Faculty of Education, Yala Rajabhat University

E-mail: fon.phonthip.2536@gmail.com¹

Received: 2025-5-30; Revised: 2025-10-22; Accepted: 2025-10-30

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 316 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต อยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.535$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะ

Abstract

To study the level of school administrators' competencies and performance-based budgeting management in schools. 2) compare the performance of school administrators and their performance-based budget management classified by gender, position, school size, and work experience. and 3) correlation between school administrators' competencies and performance-based budgeting management in schools. The sample group used in the research

consisted of 316 school administrators and teachers under the jurisdiction of the Yala Primary Educational Service Area Office 2. The samples were obtained through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling proportional to the population in each stratum. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient

The research results found that: (1) The overall and specific competencies of school administrators were at the highest level. The performance-based budgeting management of schools was also at the highest level in both overall and specific aspects, except for the aspect of output costing, which was at a high level. (2) The competencies of school administrators classified by gender, school size, and work experience were significantly different at the .05 level, except for positions, which were not different and the performance-based budget management of educational institutions classified by gender, position, school size, and work experience were significantly different at the .05 level. (3) The correlation between the competence of school administrators and the school performance-based budget management has a moderate correlation coefficient ($r = 0.535$) and a positive relationship with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Performance-Based Budgeting Administration, School Administrators, Competency

บทนำ

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญที่มีอุดมการณ์และมีแนวทางการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำภาวะผู้นำการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทสามารถบริหารวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัยทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากข้อมูลรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า แม้จะมีแนวนโยบายที่ชัดเจนและมีการกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในระดับชาติและระดับสถานศึกษาแล้วก็ตาม แต่การนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่และระดับสถานศึกษายังคงประสบกับปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความ

แตกต่างกันในด้านศักยภาพ ความสามารถ และความเข้าใจในบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติได้อย่างแท้จริงยังถือว่าเป็นความท้าทาย นอกจากนี้ การบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น

ผลงาน (Performance-Based Budgeting) ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นความคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ยังประสบกับ ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารงบประมาณ ของผู้บริหารสถานศึกษาบางราย ส่งผลให้การวางแผน การจัดทำโครงการ และการบริหารทรัพยากรไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่าในบางโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายในการวางแผนและติดตามการดำเนินงานยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ทำให้ขาดความเชื่อมโยงในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation)

สมชาย สุดใจ (2565) และ นภาพร แจ่มใส (2564) พบว่าผู้บริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ดีขึ้น แต่ยังคงพบว่ามีช่องว่างในด้านกลยุทธ์การบริหารผลสัมฤทธิ์ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งยังไม่ได้รับการศึกษาในเชิงลึกเท่าที่ควร การศึกษาด้านนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อพัฒนาวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอาจต้องพิจารณาปัจจัยเฉพาะของโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ทรัพยากรที่จำกัด โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชน เพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงและสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน

- 2) การบริการที่ดี (Service Quality)

วรางคณา ศรีสอาด (2563) การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาอย่างมาก เพราะเมื่อผู้ปกครองและนักเรียนรู้สึกได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดและได้รับประสบการณ์ที่ดี พวกเขาก็จะมีความไว้วางใจและความภักดีต่อสถานศึกษามากขึ้น ซึ่งในที่สุดจะช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาในชุมชนและ

สังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม ยังมีความไม่แน่ชัดในเรื่องของกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริการให้ตรงใจกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง รวมถึงความท้าทายในการประเมินผลในระยะยาวว่าการดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าวจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้การพัฒนาการบริการเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

อังคณา บุญมี (2562) ระบุว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีผลสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างครูและบุคลากรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและให้ความสำคัญกับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

สุภาภรณ์ ดันติเวช (2560) พบว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหาร เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความสำคัญในด้านนี้ แต่ก็ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านกลยุทธ์และเครื่องมือในการจูงใจที่เหมาะสมและได้ผลในระยะยาว ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การเลือกใช้กลยุทธ์ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของบุคลากร กลยุทธ์ที่เน้นเพียงแรงจูงใจระยะสั้น หรือเครื่องมือที่ไม่สามารถปรับให้เข้ากับบริบทเฉพาะของแต่ละองค์กรและแต่ละบุคคลได้ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกลยุทธ์และเครื่องมือดังกล่าว ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลควรพิจารณาเลือกและปรับใช้กลยุทธ์และเครื่องมือจูงใจให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถสร้างแรงจูงใจในระยะยาวอย่างยั่งยืน

2. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา เป็นแนวทางที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ในกรอบแนวคิด 7 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนงบประมาณ

การวางแผนงบประมาณเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายทางการเงินของสถานศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความต้องการและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร (Kumar & Sharma, 2021) การวางแผนที่ดีจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ลดความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากร และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2) การคำนวณต้นทุนการผลิต

การคำนวณต้นทุนการผลิตเป็นการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการผลิตผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ค่าใช้จ่ายต่อรายวิชา ค่าใช้จ่ายต่อชั้นเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ (Nguyen & Pham, 2020) การวิเคราะห์ต้นทุนช่วยให้สถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) การจั้ระบบการจั้ซื้อจั้จั้

ระบบการจั้ซื้อจั้จั้ที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มความโปร่งใส ลดความเสี่ยงการทุจริต และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร (Somsak & Wattanapong, 2019) การดำเนินการตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การจั้ซื้อจั้จั้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

4) การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นการบริหารจัดการเงินสดและรายรับรายจ่ายให้สอดคล้องกับแผนงาน โดยต้องมีการควบคุมและติดตามผลอย่างใกล้ชิด (Yamamoto & Takahashi, 2022) เพื่อป้องกันการเบี่ยงเบนและความสูญเสีย การใช้เทคโนโลยีช่วยในการบันทึกและรายงานงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ

5) การบริหารสินทรัพย์

การบริหารสินทรัพย์เป็นการดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา เช่น อาคาร โรงเรียน อุปกรณ์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถใช้งานได้เต็มที่ประสิทธิภาพ (Chaiyaporn & Surapong, 2020) การวางแผนบำรุงรักษาและการตรวจสอบสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอช่วยลดต้นทุนซ่อมแซมและเพิ่มอายุการใช้งาน

6) การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน

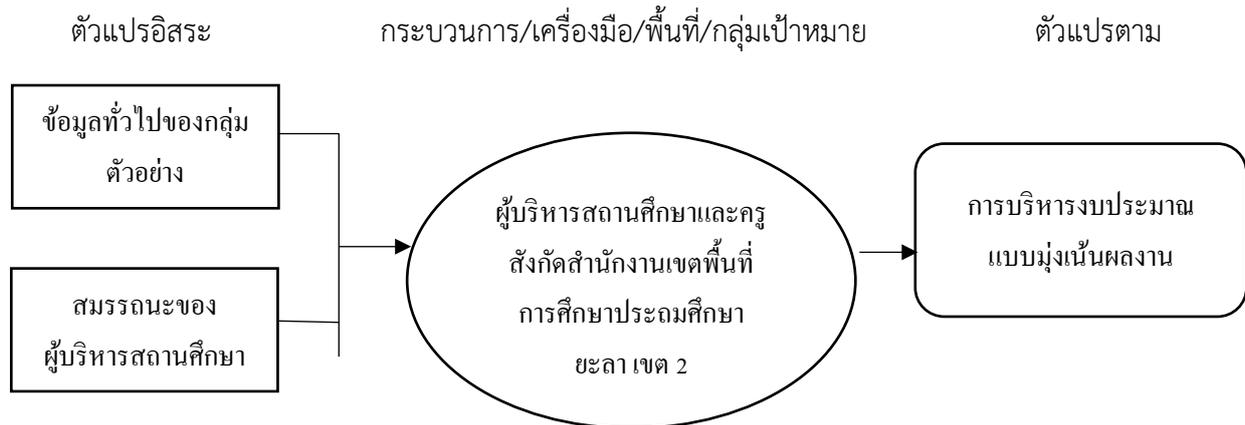
การรายงานทางการเงินเป็นกระบวนการสื่อสารข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างโปร่งใสและถูกต้อง (Lin & Chen, 2019) การจัดทำรายงานที่เป็นมาตรฐานและเป็นระบบจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจบริหารและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

7) การตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในเป็นกระบวนการที่ช่วยให้แน่ใจว่างบประมาณและการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบและนโยบายขององค์กร (Sukanya & Wichai, 2018) การตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและเป็นอิสระช่วยลดความเสี่ยงของการทุจริตและความผิดพลาด รวมทั้งสนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ การบริหารการศึกษาและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,490 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 68 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทายโร ยามาเน่ (Yamane) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับในขั้นตอนสุดท้าย

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน) มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1970) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามกรอบแนวคิด 7 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การบริหารสินทรัพย์ 6) การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน 7) การตรวจสอบภายใน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1970) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อประกอบการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 แห่ง ทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บ ข้อมูล จำนวน 316 ฉบับ และกำหนดไปรษณีย์ภายใน 15 วัน
3. ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จากนั้นนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์วิธี ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)
3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)
4. เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยการใช้การวิเคราะห์ t-test แบบสอง กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)
5. เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างดำเนินการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Test)
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.68	0.51	มากที่สุด	3
2	การบริการที่ดี	4.71	0.40	มากที่สุด	2
3	การทำงานเป็นทีม	4.52	0.56	มากที่สุด	4
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.71	0.37	มากที่สุด	1
รวม		4.69	0.38	มากที่สุด	

พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D.=0.37) รองลงมา ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.71$, S.D.=0.40) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.68$, S.D.=0.51) และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน		\bar{x}	S.D.	ระดับ	
1	การวางแผนงบประมาณ	4.65	0.39	มากที่สุด	2
2	การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.42	0.53	มาก	7
3	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.58	0.55	มากที่สุด	4
4	การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	4.54	0.47	มากที่สุด	5
5	การบริหารสินทรัพย์	4.75	0.36	มากที่สุด	1
6	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.65	0.47	มากที่สุด	3
7	การตรวจสอบภายใน	4.52	0.52	มากที่สุด	6
รวม		4.59	0.39	มากที่สุด	

พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารสินทรัพย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D.=0.36) รองลงมา ด้านการวางแผนงบประมาณ ($\bar{x} = 4.65$, S.D.=0.39) และด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D.=0.53)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.431*	0.000	ปานกลาง
2. การบริการที่ดี	0.335*	0.000	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีม	0.158*	0.005	ต่ำ
4. การสร้างแรงจูงใจ	0.507*	0.000	ปานกลาง
รวม	0.535*	0.000	ปานกลาง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.535$) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผล

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ในพื้นที่นี้มีความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และที่สำคัญคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้จึงนับว่าสอดคล้องกับบริบททางสังคมของพื้นที่ และแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ที่สามารถทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้สนับสนุนทางจิตใจแก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงศ์ สัมฤทธิ์ (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการสร้างแรงจูงใจสูง จะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นกลไกที่กระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความทุ่มเทในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ หาญใจ (2562) ซึ่งพบว่า ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบริบทความมั่นคงที่ซับซ้อน ผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ดี จะช่วยรักษาความเข้มแข็งของทีมงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีพลัง

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ ซึ่งมีความเฉพาะตัวสูง ทั้งในด้านศาสนา ภาษา และความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อชุมชนและสามารถปรับบทบาทของตนให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการสร้างแรงจูงใจที่โดดเด่น อาจสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่เข้าใจจิตใจของครูและบุคลากร สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการฝึกอบรมเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดและความท้าทายเฉพาะของพื้นที่ชายแดนใต้ การที่ผู้บริหารสามารถประคับประคององค์กรการศึกษาให้ก้าวเดินไปได้อย่างมั่นคงนั้น แสดงถึงความเข้มแข็งด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อันเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในบริบทพิเศษเช่นนี้

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถในการขับเคลื่อนการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ และ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน เป็นสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ในทุกหัวข้อภายในแต่ละด้านยังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้ออีกด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงบประมาณตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่ระบุว่า หนึ่งในสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่ข้อจำกัดด้านงบประมาณยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การที่ผู้บริหารสามารถวางแผนงบประมาณได้อย่างแม่นยำและรายงานผลการใช้จ่ายได้อย่างโปร่งใส จึงถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อความเชื่อมั่นของชุมชนทางการศึกษานอกจากนี้ งานวิจัยของ ณัฐพงศ์ สัมฤทธิ์ (2560) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จะสามารถแปลงเป้าหมายเชิงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อน

ถึงสมรรถนะที่ไม่ใช่เพียงการบริหารจัดการในเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเชื่อมโยงงบประมาณกับผลลัพธ์ทางการศึกษา และการจัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณอย่างสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จากผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำด้านการเงินการคลังของสถานศึกษา ทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการบริหารงบประมาณแบบใหม่ที่เน้น “ผลิตและผลลัพธ์” แทนการเน้นเพียงการใช้จ่ายตามหมวดหมู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่เน้นให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อสร้างความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ด้านการวางแผนงบประมาณและการรายงานผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ (1) ผู้บริหารในพื้นที่ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำแผนและโครงการที่ต้องรองรับการตรวจสอบจากภาครัฐอย่างเข้มงวด โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้ความสำคัญในด้านวางแผนการใช้งบประมาณ มีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาด้านการวางแผน และรายงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินความโปร่งใสของสถานศึกษาอย่างเข้มงวด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผลักดันให้ตนเองมีทักษะในการวางแผนการใช้งบประมาณ และการรายงานงบประมาณ อย่างเป็นธรรม ถูกต้อง และโปร่งใส (2) สภาพบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความละเอียดอ่อน ทำให้การบริหารงบประมาณต้องใช้ความระมัดระวัง และเน้นความโปร่งใสมากเป็นพิเศษ และ (3) ความคาดหวังจากชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่สูง จึงกดดันให้ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการใช้งบประมาณ ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไม่ได้เป็นเพียงภารกิจในเชิงบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็น “เครื่องมือในการสร้างความชอบธรรมและความไว้วางใจ” ให้กับสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถยกระดับคุณภาพของโรงเรียนทั้งระบบได้อย่างยั่งยืน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีสมรรถนะสูงในด้านดังกล่าว ย่อมสามารถส่งผลต่อการจัดการงบประมาณของโรงเรียนในลักษณะที่เน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์มากขึ้นเมื่อพิจารณารายด้านอย่างลึกซึ้ง จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่าง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับ การวางแผนงบประมาณ และการตรวจสอบภายใน แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน ย่อมนำมาสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการกำกับติดตามการใช้งบประมาณได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ผลักดันให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่ผลลัพธ์ที่วัดผลได้ เช่นเดียวกับงานของ สุวรรณ โปธิทิพย์ (2562) ที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์เชิงงบประมาณของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณในระดับต่ำ และในบางคู่ตัวแปร เช่น การทำงานเป็นทีมกับการบริหารสินทรัพย์ หรือ การบริการที่ดีกับการจัดซื้อจัดจ้าง กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าน่าจะมีปัจจัยบริบทเฉพาะของพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียน โดยที่โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดยะลา เขต 2 ส่วนใหญ่อยู่ในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น จำนวนครูไม่เพียงพอ ความไม่ต่อเนื่องของงบประมาณ โครงการบางอย่างถูกกำหนดจากส่วนกลาง รวมถึงข้อจำกัดด้านความปลอดภัยที่อาจกระทบการบริหารงานในบางมิติ ด้วยบริบทดังกล่าว ผู้บริหารหลายคนจำเป็นต้องมุ่งเน้น “ความอยู่รอดของระบบ” และสร้าง “ความ

“ไว้วางใจของชุมชน” มากกว่าการบริหารในเชิงเทคนิค เช่น การวางระบบบริหารหรือการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ ผลที่ตามมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม หรือการบริการที่ดี ซึ่งมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจไม่ส่งผลในทางตรงกับการจัดการงบประมาณ เนื่องจากข้อจำกัดและความคับข้องในกระบวนการที่ต้องยึดแนวทางตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก หลายปัจจัยที่ซับซ้อนและสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริบททางสังคมและโครงสร้างการบริหารจัดการในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ประการแรก ความจำเป็นในการเน้น “ความอยู่รอดของระบบ” และ “ความไว้วางใจของชุมชน” ในพื้นที่ที่มีความเปราะบางและหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญของภารกิจแตกต่างไปจากการบริหารจัดการโรงเรียนในพื้นที่ปกติ พวกเขาอาจต้องทุ่มเทเวลาและทรัพยากรไปกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การสร้างความมั่นคงและความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่งอาจทำให้การมุ่งเน้นการบริหารเชิงเทคนิค เช่น การวางระบบบริหารบริหารสินทรัพย์ หรือการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ ที่เป็นพื้นฐานของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ถูกลดความสำคัญลง หรือไม่ได้เป็นเป้าหมายหลักในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของสมรรถนะผู้บริหารประการที่สอง ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและงบประมาณ เช่น จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ หรืองบประมาณที่ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีข้อจำกัดในการใช้ดุลยพินิจและวางแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับผลงานที่ต้องการอย่างเต็มที่ การที่โครงการบางอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางโดยไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนำหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารสินทรัพย์ที่อาจต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดและมีข้อจำกัดที่ควบคุมไม่ได้ และประการที่สาม ความซับซ้อนของระเบียบราชการและข้อจำกัดด้านความปลอดภัย การที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารสินทรัพย์ของราชการอย่างเคร่งครัด อาจทำให้กระบวนการเหล่านี้ไม่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะสะท้อนสมรรถนะของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมหรือการบริการที่ดีอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เน้นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มากกว่าการสร้างความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจ นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านความปลอดภัยอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในบางมิติ ทำให้การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมหรือการประสานงานกับภายนอกทำได้ยากขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถส่งผลในทางตรงกับการจัดการงบประมาณได้อย่างที่ควรจะเป็นในสภาวะปกติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดล 5 พลังสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ – นำโรงเรียนสู่เป้าหมายทางการเรียนรู้
2. การวางแผนและจัดการงบประมาณ – ใช้เงินให้ตรงเป้าหมาย
3. การคิดวางแผนระยะยาว – มองเห็นอนาคตและเตรียมพร้อม
4. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล – แก้ปัญหาได้ตรงจุด
5. การสื่อสารและทำงานร่วมกับคนอื่น – ทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันได้ดี

สรุป

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา มีความสำคัญในผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงจูงใจและการบริการที่ดี ซึ่งผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างแรงบันดาลใจที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานนั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการบริหารสินทรัพย์และด้านการวางแผนงบประมาณ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานในด้านงบประมาณมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการยกระดับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผ่านการจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม

2. ควรใช้จุดแข็งด้านการบริหารสินทรัพย์และการวางแผนงบประมาณเป็นฐานในการพัฒนาศักยภาพด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต เนื่องจากด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยจัดอบรมหรือสร้างระบบสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ต้นทุนได้แม่นยำยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีประสิทธิภาพและครบทุกมิติ

3. ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี เพื่อถ่ายทอดแนวคิดใหม่ ๆ ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และปรับมุมมองการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารยุคใหม่ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารในทุกมิติของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่าง ให้ครอบคลุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลายจังหวัดในพื้นที่ชายแดนใต้ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์บริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความครอบคลุมของผลการวิจัย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หรือผลลัพธ์การพัฒนาผู้เรียน เพื่อเชื่อมโยงบทบาทของผู้บริหารกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมของการบริหารที่มีผลยั่งยืน

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและประสบการณ์ตรงของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงศ์ สัมฤทธิ์. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 [Competencies of school administrators and performance-based budgeting management in Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 1]* [Unpublished master's thesis]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐพล วรรณโพธิ์กลาง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(3), 112–125.*
- นภาพร แจ่มใส. (2564). กลยุทธ์การบริหารผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารการจัดการศึกษา*, 10(2), 112–125.
- เพ็ญศรี อ่อนละเอียด. (2560). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 13(1), 45–57.*
- วรางคณา ศรีสอาด. (2563). การพัฒนาคุณภาพการให้บริการในโรงเรียน. *วารสารพัฒนาการศึกษา*, 8(1), 77–89.
- สมชาย สุตใจ. (2565). การบริหารผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(3), 45–60.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2. (2566). *รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชาติ (RT, NT, O-NET) [Report on national student learning achievement (RT, NT, O-NET)]*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *รายงานการดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน [Report on the administration of basic education management]*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 [Report on the development of basic education quality, 2021]*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *การประกันคุณภาพการศึกษา [Educational quality assurance]*. คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 [Competencies of educational administrators in the 21st century]*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 [Competencies of educational administrators in the 21st century]*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาภรณ์ ตันติเวช. (2560). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในโรงเรียน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 14(2), 94–108.
- สุวรรณี โพธิ์ทิพย์. (2562). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารครุศาสตร์*, 46(2), 122–135.

- อรพินท์ หาญใจ. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(2), 88–102.
- อังคณา บุญมี. (2562). การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการการศึกษา*, 12(4), 101–115.
- Chaiyaporn, P., & Surapong, T. (2020). Asset management in educational institutions: Strategies for sustainable development. *Journal of Educational Management*, 15(2), 45–59.
- Kumar, R., & Sharma, P. (2021). Budget planning and resource allocation in schools: A strategic approach. *International Journal of Educational Planning & Management*, 37(4), 233–245.
- Lin, J., & Chen, L. (2019). Financial reporting and accountability in primary schools. *Educational Finance Review*, 11(3), 78–92.
- Nguyen, T., & Pham, H. (2020). Cost analysis for educational outcomes: A case study. *Vietnam Journal of Education*, 18(1), 101–115.
- Somsak, P., & Wattanapong, S. (2019). Procurement management in educational sectors: Efficiency and transparency. *Thai Journal of Public Administration*, 45(2), 150–164.
- Sukanya, P., & Wichai, S. (2018). Internal audit practices in school management. *Journal of Internal Control & Audit*, 22(3), 123–137.
- Yamamoto, K., & Takahashi, M. (2022). Financial control systems in educational institutions: A Japanese perspective. *International Journal of Educational Administration*, 40(1), 87–102.