

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
A STUDY OF COMPONENTS OF ADMINISTRATORS' COMPETENCY



¹พัชรี จันได, ²วัลนิกา ฉลากบาง และ ³ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
¹Padcharee Jandai, ²Wannika Chalakbang and ³Suphirun Jantarak

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย
Sakonkakhon Rajabhat University, Thailand.

¹Phadcharose@gmail.com, ²wannika.chlk@gmail.com,

Received: December 30, 2023; **Revised:** March 27, 2024; **Accepted:** April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร โดยใช้กระบวนการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) ทักษะ และ 5) ความรู้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สมรรถนะ, สมรรถนะผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Abstract

The objective of this research is to study the competency composition of school administrators under local administrative organizations in Sakon Nakhon province by using the documentary research process divided into 2 stages: Step 1: Study the theoretical concept documents and related research. and Step 2: Assess the appropriateness of the competency of school administrators by qualified personnel. The research instrument is a synthesis of documents and questionnaires of 5 levels of estimation scale. The results of the research showed that the competencies of school administrators consist of 4 components: 1) leadership, 2) achievement, 3) teamwork, 4) skill, and 5) knowledge.

Keywords: competency, competency of administrators, school administrators

บทนำ

ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการปรับเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลาย ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่ง ให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 79 ระบุว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ” (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547, หน้า 51)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพเพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้า สมรรถนะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ฉะนั้นสมรรถนะถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549:49) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงนอกจากจะมีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดแล้วจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะทางการบริหารที่มุ่งพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า, 51

ปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดปัญหา เห็นได้จากข่าวสารที่ปรากฏในสื่อระบบการศึกษาที่มีผู้บริหารไม่ปรับตัว และปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถทำให้เสียเปรียบและเสียโอกาสในด้านต่าง ๆ คุณสมบัติและสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดในเชิงวิชาการและเชิงบริหารจัดการ จากแนวปฏิบัติที่ผ่านมาพบว่า หลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารไม่เป็นที่ไปตามความคาดหวังหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังไม่สามารถสร้างเสริมสมรรถนะให้ผู้บริหารมีขีดความสามารถตามมาตรฐานที่ควรเป็น เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานราชการจัดขึ้นส่วนมากให้น้ำหนักของการสังสรรค์เชิงสังคมมากกว่าการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีขีดสมรรถนะในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (วิชเทพ ภาชาฤทธิ์, 2564 :27) สมรรถนะของผู้บริหารจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551: 1-3) และผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของครูและคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และผู้ปกครองที่สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจที่จะทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำนวน 23 โรงเรียน มีผลการสอบ O-NET อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2565 :17) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการขาดสมรรถนะในการบริหารงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ที่จะส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย มีการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษามีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert) ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) ทักษะ และ 5) ความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย โดยการแจกแจงความถี่ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมด ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถใช้อิทธิพล โน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้กลุ่มหรือองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม	1. ผู้บริหารใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.55	มาก
		3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.60	0.55	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารมีความสามารถหรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำอย่างถูกต้องและชอบธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม			4.80	0.22	มากที่สุด
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจวัดความสำเร็จและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารมีวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่ตั้งไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารสนับสนุนการอบรมพัฒนาครูผู้สอนเพื่อการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
		6. ผู้บริหารมีการตรวจวัดความสำเร็จ และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม			4.87	0.24	มากที่สุด

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกันและกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจ ทบาทภายในทีม แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ และผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	1. ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00	0.00	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารมีความเข้าใจบทบาทภายในทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม			5.00	0.22	มากที่สุด
4. ทักษะ	ความสามารถ ความถนัดของผู้บริหารในการทำงานได้อย่างง่ายดาย รวดเร็ว คล่องแคล่วว่องไว และมีประสิทธิภาพ เกิดจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ	1. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารมีความถนัดในงานที่รับผิดชอบ	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารปฏิบัติงานได้รวดเร็ว คล่องแคล่วว่องไว	4.80	0.45	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม			4.76	0.40	มากที่สุด
5. ความรู้	สิ่งที่สั่งสมจากการเรียนรู้และการค้นคว้าผ่านกระบวนการคิดและการขัดเกลา เป็นความรู้เฉพาะในตัวบุคคลซึ่งมีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆ และผสมผสานกับมวลประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหาได้	1. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารมีความถนัดในงานที่รับผิดชอบ	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารปฏิบัติงานได้รวดเร็ว คล่องแคล่วว่องไว	4.80	0.45	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม			4.84	0.29	มากที่สุด
รวมทั้ง 5 องค์ประกอบ			4.85	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการประเมินองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.22) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.24) การทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ทักษะ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.40) ความรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.29)

2. ผลการประเมินองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.22) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 4) ผู้บริหารมีความสามารถหรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) 5) ผู้บริหารใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำอย่างถูกต้องและชอบธรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00)

2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.24) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) 4) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 5) ผู้บริหารเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 6) ผู้บริหารมีการตรวจวัดความสำเร็จ และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

2.3 การทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 3) ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 4) ผู้บริหารมีความเข้าใจบทบาทภายในทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 5) ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

2.4 ทักษะ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.40) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการทำงาน มีความเหมาะสมใน

ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80 , S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารมีความกดดันในงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60 , S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารปฏิบัติงานได้รวดเร็ว คล่องแคล่วว่องไว มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80 , S.D. = 0.45) 4) ผู้บริหารฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 5.00 , S.D. = 0.00) และ 5) ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.55)

2.5 ความรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.29) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสั่งสมความรู้จากการเรียนรู้ การค้นคว้า ผ่านกระบวนการคิด และการขัดเกลา มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.80 , S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารมีความรู้เฉพาะด้าน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60 , S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้อื่น ๆ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.80 , S.D. = 0.45) และ 4) ผู้บริหารมีการเรียนรู้จากมวลประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 5.00 , S.D. = 0.00) 5) ผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือใช้ในการแก้ปัญหาได้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 5.00 , S.D. = 0.00)

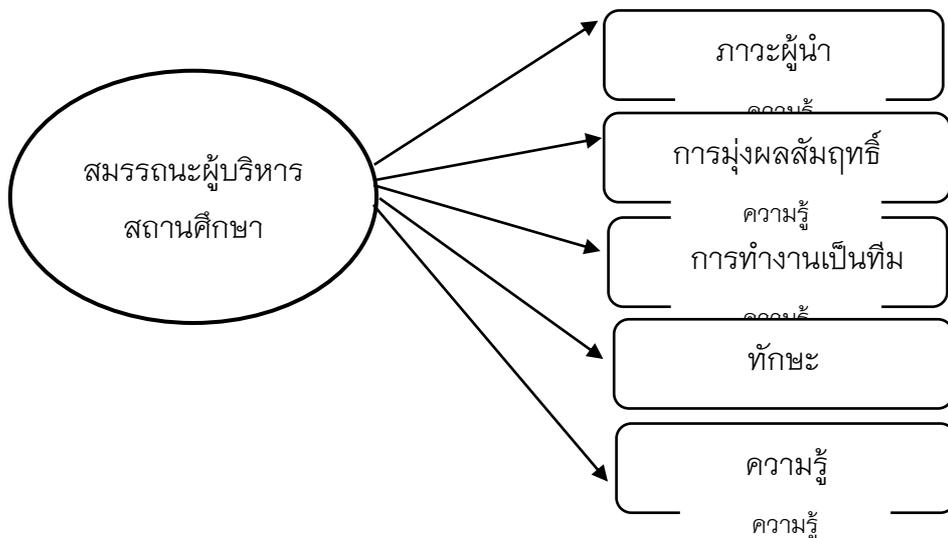
อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) ทักษะ และ 5) ความรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มีความเหมาะสม อีกทั้งองค์ประกอบทั้ง 5 เป็นองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ทั้งนี้เพราะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ควบคุมหรือพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี แสดงว่าทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2557, บทคัดย่อ) เสนอวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self-development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน การศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว การส่งเอกสารให้สรุปรายงาน และเสนอการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ 2) ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) โดยมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดโครงการฝึกอบรมภายในองค์กร การส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก การวางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี การวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี การใช้

เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ การใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย การสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ 3) การพัฒนาในงาน (In-service development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การรักษาราชการแทน การทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ การให้ความร่วมมือ คณะกรรมการ การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ และการมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ การเป็นตัวอย่างที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำ การฝึกอบรมในงาน และการมอบหมายงาน และ กุลชลี จงเจริญ (2562: 48) สรุปวิธีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ การพัฒนาก่อนการทำงาน การแนะนำก่อนเริ่มการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ ของผู้บริหารในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขึ้นทั้งในส่วนของการพัฒนาในรูปแบบที่เป็นทางการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาตนเองและการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเบื้องต้น จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในช่วงต้นนั้น สามารถอธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. ในเอกสารประกอบการสอนประมวล สาระชุด
วิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยา
สาส์น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจา
นุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก, หน้า 51.
- วิเทพ ภาษาดุทธิ. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน “ล้ำสมัย ไม่ทันการเปลี่ยนแปลง ยุค 4.0”*.
Siam Edu News. เสวนากับบรรณาธิการ 11 กันยายน 2564
www.EDUNEWsiam.com.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2557). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
อย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษา
เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2565). *คู่มือการนิเทศ ติดตาม วัดและ
ประเมินผล*. สกลนคร: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงาน
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.