บทความวิจัย

สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้*

ADMINISTRATIVE COMPETENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN THE SOUTH

นลัทพร บุ้งทอง*
Nalatporn Boongtong
นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ
Nitwadee Jirarotephinyo
สมศักดิ์ จั่นผ่อง
Somsak Chanphong
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร
Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: kruyueay.09@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ 2) ตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ จำนวน 244 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คำนวณได้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 53 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .552 - .966 ได้แก่ 1.1) การสื่อสารและการจูงใจ 8 ตัวแปร 1.2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 10 ตัวแปร 1.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 10 ตัวแปร 1.4) การทำงานเป็นทีม 13 ตัวแปร และ 1.5) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 19 ตัวแปร

* Received 25 March 2023; Revised 22 April 2023; Accepted 26 April 2023

2) ตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้ 2.1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2.2) การทำงานเป็นทีม 2.3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.4) การสื่อสารและการจูงใจ และ 2.5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะที่มีประสิทธิผล, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

Abstract

The objective of this article research were: 1) Develop effective competencies of school administrators under the Local Government Organization in the South. 2) Examine the effective competencies of educational institution administrators under the Local Government Organization in the South. This research was mixed research with qualitative and quantitative research. The population consisted of 244 basic educational institutions under the Southern Local Administrative Organization. The sample group was educational institution administrators. Calculated from Craigie and Morgan's table, 53 schools totaling 159 students. The research tools were questionnaires and focus group discussions, collecting data by sending questionnaires by post. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, exploratory component analysis and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The findings were revealed as follows: 1) The development of effective competencies of school administrators under the Local Government Organization in the South consist of 5 elements. Each component has a weight factor ranging from .552 - .966. 1.1) Communication and Motivation 8 variables, 1.2) Achievement-Oriented Management 10 variables, 1.3) Personnel Potential Development 10 variables, 1.4) Teamwork 13 variables, and 1.5) Moral Courage, Virtue and Ethics 19 variables. 2) Examine the effective competency components school administrators under the Local Government Organization in the South were used for confirmatory component analysis to check the structural integrity of the components with a packaged program and from group conversations. Most experts agree that the order of the new elements

should be revised to include: 2.1) moral courage, integrity, ethics, 2.2) teamwork, 2.3) results-oriented management, 2.4) communication and motivation, and 5) Personnel Potential Development.

Keywords: The Development, Effective Competencies, School Administrators, The Local Government Organization in the South

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นี้ (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดให้ 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติ โดยมีหลักการสำคัญ คือ 1) การยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ มีระบบคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งสู่การพัฒนาคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุขอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ 2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล 3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” 4) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)” 5) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่สนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ และมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้

(knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิรูปการศึกษาครั้งแรก (พ.ศ. 2412) ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบปัญหากับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีสมรรถนะในการบริหารทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และก้าวทันต่อการเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน นำสถานศึกษาให้ทันต่อยุคสมัย และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ คือ การปรับปรุงผลลัพธ์ของผู้เรียนทุกคน ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และการพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556) การพัฒนาองค์การจึงเป็นการเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อประสิทธิผล เพื่อความเจริญเติบโตขององค์การส่วนรวม องค์การที่มีชีวิตอยู่ได้คือ องค์การที่สามารถดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และถือว่าเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล การวัดถึงระดับความมีประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะประสิทธิผลจะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์การ และแสดงถึงความจำเป็นที่สังคมจะต้องมีองค์การเหล่านั้นอยู่ การวัดประสิทธิผลองค์การจากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าองค์การที่ตั้งขึ้นมาจะมีเป้าหมายเฉพาะในการทำงาน เมื่อองค์การมีเป้าหมายของตนเองระดับความสำเร็จขององค์การจึงสามารถวัดได้จากระดับของการบรรลุเป้าหมาย (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2558); (วันชัย มีชาติ, 2557) จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองอย่างชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และสามารถการจัดการศึกษานั้นได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล

การจัดการองค์การสมัยใหม่ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือจะช่วยลดระยะห่างของอำนาจรวมศูนย์ในองค์การ และส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิผลที่เกิดจากความเต็มใจและความพร้อม (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559) ในประเทศกำลังพัฒนามีกระแสการเรียกร้องให้มีการพัฒนาไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย ส่งผลให้หลายประเทศตระหนักถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการกระจายอำนาจในการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประเภท เช่น ภารกิจด้านการศึกษา สาธารณสุข การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม การป้องกันอาชญากรรม การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น เป็นต้น (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์, 2551) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านคุณภาพการจัด

การศึกษา ร้อยละ 82.50 ผู้เรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และครูมีเพียงพอและมีความสามารถในการสอน สถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา 2) ด้านความเสมอภาค ร้อยละ 84.00 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาค 3) ด้านการเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน ร้อยละ 81.00 มีพัฒนาการด้านวิชาการดีขึ้น ได้งบประมาณและอัตรากำลังครูเพิ่มขึ้น กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาตามสภาพของท้องถิ่น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดงบประมาณสนับสนุน และสถานศึกษาบางแห่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง 4) ปัจจัยที่ส่งเสริม ร้อยละ 81.75 คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมเรื่องรายได้ มีครูเพียงพอ ปัจจัยอุปสรรคผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ บุคลากรไม่เพียงพอและชุมชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา (พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ, 2554) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รายงานการศึกษา เรื่อง โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย พบว่า ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดเอง วัดผลความรู้ของนักเรียนในวิชาต่าง ๆ (O-NET) ในระดับประถมศึกษา มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 90.91 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 90.91 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 100 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 90.91 ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 75 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 100 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 100 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 91.67 ส่วนโรงเรียนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอน ในระดับประถมศึกษา มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 75 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 100 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 66.67 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 71.43 ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 50 วิชาภาษาไทย ร้อยละ 100 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 66.67 วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 100 ด้านความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดีถึงระดับดี ด้านความพึงพอใจต่อทักษะความคิดอ่าน ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ พบว่า ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (จำนวน 5,780 คน หรือร้อยละ 57.33) มีความเห็นว่าทักษะการคิดอ่าน ความรู้ความสามารถ หรือความประพฤติของเด็กในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังด้อยกว่าเด็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือโรงเรียนเอกชน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์, 2557) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วศิน โกมุท ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจัดการศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยเทศบาลตำบล มีสัดส่วนโรงเรียนในสังกัดเพิ่มสูงสุด โรงเรียนมีสัดส่วนนักเรียนต่อห้องตามเกณฑ์มาตรฐาน และ

คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างปีการศึกษา 2555 - 2558 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่คะแนนอยู่ในลำดับท้ายเกือบทุกระดับชั้นเมื่อเทียบกับโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ (วศิน โกมุท, 2558)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ควรต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การมุ่งเรื่องผลงาน การมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ การตอบสนองต่อความต้องการและความชอบของลูกค้า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การปฏิรูปกระบวนการงบประมาณ และการประยุกต์ใช้หลักการของการจัดการยุคใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ (บรรจง อมรชีวิน, 2556) ปัจจัยเหล่านี้จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่ต้องมีการรับรู้ที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนมีจรรยาบรรณ ประกอบกับหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากที่มาและความสำคัญของการวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ เป็นการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ จำนวน 244 โรงเรียน (กระทรวงมหาดไทย, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ คำนวณได้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 53 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 159 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า และมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

นำแบบสอบถามที่สร้างภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 - 1.00 แล้วไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาตรวจสอบด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับโดยทางไปรษณีย์

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Component Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ มีผลการวิจัยดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ จำแนกได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ .552 - .966 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .631 - .821 องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .615 - .966 องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .642 - .903 องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .582 - .924 และองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .552 - .965 รวมมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบทั้งสิ้น 60 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .552 - .966 โดยผู้วิจัยแยกแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 อธิบายตัวแปรสำคัญจำนวน 8 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .631 - .821 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 10.846 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.077 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .821 ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .631 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสื่อสารและการจูงใจ”

1.2 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .615 - .966 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 8.628 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.380 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .907 ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงการหรือกิจกรรมในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .642 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”

1.3 องค์ประกอบที่ 3 อธิบายตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .642 - .903 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 3.768 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.280 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .903 ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .642 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาศักยภาพบุคลากร”

1.4 องค์ประกอบที่ 4 อธิบายตัวแปรสำคัญจำนวน 13 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .638 - .924 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 1.817 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.028 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการยอมรับ การปรึกษาหารือ ให้เกียรติและโอกาสในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .924 ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .638 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การทำงานเป็นทีม”

1.5 องค์ประกอบที่ 5 อธิบายตัวแปรสำคัญจำนวน 19 ตัวแปร หลังหมุนแกนมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .552 - .965 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 2.537 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.229 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น ในการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มากที่สุด .965 ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ .552 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ”

2. ตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบการสื่อสารและการจูงใจ มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .568 - .608 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 362.175 ค่าพี (P-value) เท่ากับ .000 ที่องศาเสรี (df) เท่ากับ 28

2.2 องค์ประกอบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .999 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 237.597 ค่าพี (P-value) เท่ากับ .000 ที่องศาเสรี (df) เท่ากับ 45

2.3 องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีทั้งสิ้น 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .523 - .945 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 467.271 ค่าพี (P-value) เท่ากับ .000 ที่องศาเสรี (df) เท่ากับ 45

2.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีทั้งสิ้น 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .536 - .999 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 466.432 ค่าพี (P-value) เท่ากับ .000 ที่องศาเสรี (df) เท่ากับ 78

2.5 องค์ประกอบความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ มีทั้งสิ้น 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .509 - .999 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1394.563 ค่าพี (P-value) เท่ากับ .000 ที่องศาเสรี (df) เท่ากับ 171

การสนทนากลุ่ม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สุภาพ และมีอัธยาศัยที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักความสามัคคี

2. องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมกับให้การเสริมแรง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎ ระเบียบ และแบบแผนการทำงานของกลุ่มเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร

3. องค์ประกอบที่ 2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงการหรือกิจกรรมในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการข้อมูลเพื่อการประเมินผลได้อย่างหลากหลาย

4. องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารและการจูงใจ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือในการส่งสารได้หลากหลายรูปแบบ

5. องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรวางแผนออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจแก่บุคลากร และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรชัดเจน

อภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ จำแนกได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสื่อสารและการจูงใจ”

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงาน ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงการหรือกิจกรรมในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาศักยภาพบุคลากร”

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการยอมรับ การปรึกษาหารือ ให้เกียรติและโอกาสในการทำงาน ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การทำงานเป็นทีม”

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนรา รัตนศิระประภา ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 4 สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และ 5 สมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการทำงานเป็นทีม (นุชนรา รัตนศิระประภา, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสมน นันทมัจฉา ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม (นภัสมน นันทมัจฉา, 2558)

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น ในการบริหารงาน ส่วนตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ” สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสิทธิ์ นามโยธา ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหาร พบว่า ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรม (อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2556)

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1) ส่วนนำ 2) ตัวแบบ 3 มิติ 3) การนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัด (เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ และคณะ, 2558)

2. ตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ ทั้ง 5 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 5 ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สุภาพ และมีอัธยาศัยที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ

2.2 องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมกับให้การเสริมแรง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4 องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารและการจูงใจ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร

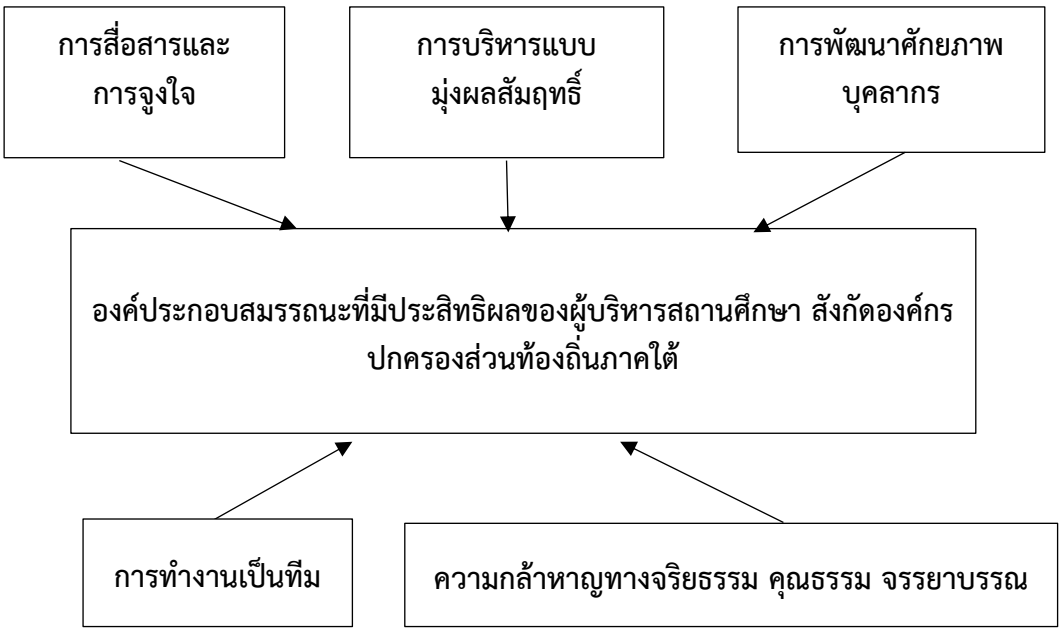
2.5 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรวางแผนออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจแก่บุคลากร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสิทธิ์ นามโยธา ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหาร พบว่า ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและการจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2556)

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ และคณะ ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้องค์ประกอบเพิ่มเติมได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้าน หลักการด้านการกระจายอำนาจ องค์ประกอบย่อยด้านบริบท ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะทำให้สถานศึกษามีขีดสมรรถนะสูง องค์ประกอบย่อยด้านวิธีการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง ด้านการควบคุมกำกับติดตาม และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบย่อยด้านเงื่อนไขความสำเร็จ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ และคณะ, 2558)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญ ปรากฏว่า ได้องค์ประกอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ และเมื่อตรวจสอบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา และจากการสนทนากลุ่ม เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การสื่อสารและการจูงใจ และ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการรับข่าวสารที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือในการส่งสารได้หลากหลายรูปแบบ 2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดโครงการหรือกิจกรรมในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการข้อมูลเพื่อการประเมินผลได้อย่างหลากหลาย 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรชัดเจน 4) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎ ระเบียบ และแบบแผนการทำงานของกลุ่มเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร 5) ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักความสามัคคี และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษารูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสูงขึ้น 2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2565). สถิติข้อมูลโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์. (2557). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). วัฒนธรรมพีระมิดกับการทำให้เป็นประชาธิปไตย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัสมน นันทมัจฉา. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(1), 53-62.

นุชนรา รัตนศิระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรจง อมรชีวิน. (2556). การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ. (2554). การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 3(1,2), 84-86.

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ และคณะ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 9(1), 12-25.

วศิน โกมุท. (2558). การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ. วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2551). การบริหารจัดการท้องถิ่นบนพื้นฐานของความร่วมมือ: แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองท้องถิ่น. ใน เอกสารการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 9 วันที่ 2-3 ธันวาคม พ.ศ. 2551 ณ คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 3-4.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วารสารสมาคมนักวิจัย, 18(3), 20-29.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.