

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

THE DEVELOPMENT OF COMPONENTS AND KEY COMPETENCY INDICATORS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MULTICULTURAL SOCIETY UNDER THE OFFICE
OF PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA IN THE THREE SOUTHERN
BORDER PROVINCES

ปาไลดา ชัยสวัสดิ์*, นรินทร์ จุลทรัพย์, นวรัตน์ ไชยมภู

Palida Chaisawas*, Nirun Chullasap, Nawarat Waichompu

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: palidakruning914@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เป็นการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 12 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 615 คน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และใช้กลุ่มผู้รู้แจ้งจัดทำจำนวน 30 คน สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยรายด้านที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนา การสร้างความเข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนาของชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และการภูมิใจในสิ่งที่ตนเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ ด้วยการสร้างพันธมิตรกับชุมชน การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้นำชุมชนและองค์กรท้องถิ่น และ 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งผสมผสานพหุวัฒนธรรม 31 ตัวบ่งชี้ ผู้นำวิชาการ และนวัตกรรมการศึกษา 16 ตัวบ่งชี้ การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ และทุกตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: องค์ประกอบ, ตัวบ่งชี้สมรรถนะ, สังคมพหุวัฒนธรรม

Abstract

The purposes of this research were to 1) analyze the components and competency indicators of educational institution administrators in a multicultural society and 2) analyze the components and competency indicators of educational institution administrators in a multicultural society. This mixed-methods research was conducted in two phases: Phase 1 involved determining and analyzing the components of developing competency indicators for school administrators in a multicultural society. The informants were 12 experts with relevant knowledge and experience, selected using a purposive sampling method. Phase 2 focused on the development of components and competency indicators of school administrators in a multicultural society, with a sample of 615 educational institution administrators used for exploratory factor analysis. The accuracy was further checked with a group of 30 knowledgeable individuals. Data were analyzed using statistical software to find values including mean and standard deviation, and comparing the average level obtained in each aspect with the evaluation criteria at a high level ($\bar{x} = 3.51$). The results revealed that: 1) Educational institution administrators must have an understanding and respect for culture and religion. This includes creating an understanding and respect for the culture and religion of the involved communities, learning about traditions, arts, and culture, and taking pride in what is unique to the area by building partnerships with the community. Strengthening partnerships with community leaders and local organizations is essential to support creative and beneficial activities for everyone in society. 2) The components and indicators of competency of school administrators in a multicultural society under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office in the three southern border provinces consist of 4 components and 57 indicators: Personnel and community management aimed at integrating multiculturalism, with 31 indicators, Academic leadership and educational innovation, with 16 indicators, Organizational administration towards educational quality assurance, with 5 indicators, and Research to develop educational quality, with 5 indicators. All indicators are accurate according to actual conditions (Concurrent Validity) and are statistically significant at the .001 level.

Keywords: Factors, Indicators Competency, Multicultural Society

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และใน ทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่าง เต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบ และกลไกรองรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในสังคม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปราะบางที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา (พัชรินทร์ คณิตขจรกุล, 2560) ปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถ

ให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ “สมรรถนะ” เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด (ลดาวัลย์ สุวรรณ, 2566) ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่ดีถือเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา และมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการกำหนดบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษา โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีค่าตอบแทน วิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายใน และภายนอก ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ทันท่วงทีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และบริบทของพื้นที่ สังคมและวัฒนธรรมนั้น ๆ ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

บริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เป็นพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม (Multi-cultural Society) สภาพสังคมอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนาและประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน ก่อให้เกิดประเพณีและวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างกันในสังคมทั้งความคิด ความเชื่อและวิถีชีวิต ประกอบด้วย คนไทยเชื้อสายมลายู จีน อาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยถิ่นใต้ ซึ่งคนเหล่านี้จะมีวัฒนธรรมหลักร่วมกัน เช่น การใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเดียวกันขณะที่คนไทยในแต่ละชาติพันธุ์ก็จะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างกันไป เช่น คนไทยเชื้อสายมลายูส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม พูดภาษามลายู มีการแต่งกาย และวิถีชีวิตเป็นแบบมลายู คนไทยเชื้อสายจีนก็จะปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของตน เช่น การไหว้เจ้า ไหว้บรรพบุรุษในช่วงเทศกาลตรุษจีน (นิติไทย นัมคณิสร์, 2561) พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเชื้อชาติ ศาสนา พี่น้องประชาชนอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในทุกศาสนาทุกเชื้อชาติเพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนในพื้นที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี การสร้างพื้นที่ที่ยั่งยืนด้วยการให้พี่น้องประชาชนมีสัญญาประชาคมที่ผูกพันกันเป็นหนึ่งเดียวคือ การสร้างสังคม พหุวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง โดยรัฐบาลต้องดูแลทุกเชื้อชาติทุกศาสนา การให้ความสำคัญกับเชื้อชาติ และศาสนา ในการให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้เน้นถึงจำนวนหรือปริมาณ เพราะเชื้อชาติ หรือศาสนาเป็นเรื่องที่ไม่สามารถบังคับหรือเลือกได้ ต้องให้การเคารพซึ่งกันและกัน และความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันในทุกศาสนาและเชื้อชาติที่มีอยู่ เพื่อให้พี่น้องในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ภายใต้พหุวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงควรมีการสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากผู้นำองค์กรสมัยใหม่ต้องสามารถมองโลกได้หลายมิติ สามารถเชื่อมโยงบูรณาการสิ่งต่าง ๆ สร้างความยืดหยุ่น และความว่องไวในการทำงาน มีทักษะการทำงานเพื่อเชื่อมต่อกันในทีมทั้งหมดในองค์กรเพื่อทำให้องค์กรพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเสมอ ดังนั้นหากมีการพัฒนา หรือค้นหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่ามีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง ตลอดจนนำ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มีการสื่อสาร มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหารรวมทั้งบริหารตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
2. พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1.1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะค้นหาคำประกอบและสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่าควรมีองค์ประกอบ (Factor) อะไรบ้าง ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร สังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบหลักของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 1.2 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญหรือปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารและการจัดการศึกษาและนำเสนอสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงาน บริหารงานสถานศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสาม อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์และรางวัลพระราชทานประเภทสถานศึกษา หรือมีความรู้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12 คน ด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ขั้นตอนที่ 1.3 นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและการสร้างแบบสอบถามของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับพื้นฐาน

และนำผลที่ได้เสนอต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการจัดทำแบบสอบถาม ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ในของระยะการวิจัยที่ 1 มาแปลความว่าแต่ละองค์ประกอบหลักควรมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง จากนั้นนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบความตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) การทดลองกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด โดยพัฒนาเครื่องมือมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนที่ 2.1 เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มที่รู้ชัดแจ้งในสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้ค่าน้ำหนักถ้อยแถลงให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนั้นสะท้อนถึงความเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนั้นสะท้อนถึงความเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ๑ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนั้นสะท้อนถึงความเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ๑ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนั้นสะท้อนถึงความเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ๑ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบนั้นสะท้อนถึงความเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุ วัฒนธรรม ๑ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-VI) ไม่ต่ำกว่า .78 ในส่วนค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity Index for Scale) ซึ่งเรียกว่า (S-CVI) ได้ค่านี้นี้เท่ากับ .87 จึงเป็นที่ยอมรับได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ ดังนี้

การบริหารจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้บริหาร การศึกษา คณะครูและบุคลากร ด้วยการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนแบบทีมงาน เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่ดีและสามารถสร้างและขับเคลื่อนทีมงานได้อย่าง เหมาะสม เพื่อเผชิญกับความท้าทายและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น การเข้าใจและปรับตัวตามบริบทที่แตกต่าง กันเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีวัฒนธรรมและสังคม ที่หลากหลายโดยใช้แนวทางที่เหมาะสมตามบริบทที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ภาษา การนับถือศาสนา และปฏิบัติ ธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ จากสมาชิกทีมงานทุกคนได้ในทุกสถานการณ์ การใช้มุมมองหลากหลายและการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึง เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมี ประสิทธิภาพและทันสมัย การปรับปรุงและปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วย ให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนา การสร้างความ เข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนาของชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และการภูมิใจในสิ่งที่เป็เอกลักษณ์ของพื้นที่ด้วยการสร้างพันธมิตรกับชุมชน การเสริมสร้างความ ร่วมมือกับผู้นำชุมชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์สำหรับทุกคนในสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจและความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนา “การสร้างความเข้าใจ และความเคารพต่อวัฒนธรรมและศาสนาของชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และการภูมิใจในสิ่งที่เป็เอกลักษณ์ของพื้นที่” ด้วยการสร้างพันธมิตรกับชุมชน การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้นำ ชุมชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์สำหรับทุกคนในสังคม

ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการ ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาและชุมชน ทักษะในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการสนับสนุนในการ พัฒนาองค์กร ด้วยการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการ ทำงานในองค์กรจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ควรมีทักษะที่สำคัญ ๆ อาทิเช่น การพัฒนาหลักสูตร สามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียน สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะและความ ต้องการของผู้เรียน สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและส่งเสริมงานด้านพหุวัฒนธรรมในโรงเรียน สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และความสามารถในการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นต้น

ระยะที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2.1 ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ในของระยะการวิจัยที่ 1 มาแปลความว่าแต่ละองค์ประกอบหลักควรมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง จากนั้นนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ดังนี้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้ร้อยละ 71.47 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 4 มีค่าไอเกน เท่ากับ 33.36, 12.58, 6.32 และ 4.11 ตามลำดับ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในแต่ละองค์ประกอบสามารถแสดงสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์พหุวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 31 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .605 - .732 โดย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การติดต่อประสานงาน สร้างความเข้าใจกับหน่วยงาน ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ในท้องถิ่น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้นำวิชาการ และนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .707 - .625 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมครูอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (Research and Innovation) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
3. การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .835 - .797 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ ความสามารถในการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .753 - .632 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ มีความรู้และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) การทดลองกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด ในตอนนี้เป็นกรนำผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2.1 ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด(Known Groups) เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในตอนที่ 2.1 นั้นเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้รู้แจ้งชัด เห็นด้วยว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 57 ตัวบ่งชี้ สะท้อนถึงความเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นจึงสามารถตรวจสอบได้ว่าตัวชี้วัด ที่ค้นพบทั้ง 57 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยทั้งสองวัตถุประสงค์ของการศึกษาร่วมกันได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 31 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การติดต่อประสานงาน สร้างความเข้าใจกับหน่วยงาน ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ในท้องถิ่น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและศาสนาในชุมชนและท้องถิ่นนั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่หลากหลายและมั่นคงได้ในระยะยาวและยั่งยืน ทั้งนี้การเข้าใจชุมชนและบุคคลในท้องถิ่นช่วยให้เราเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและศาสนาได้มากขึ้น การเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณี พิธีกรรม และความเชื่อที่แตกต่างกันจะเป็นประโยชน์ในการเข้าใจต่อกันเองและชุมชนในระดับทั่วไป เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ต่อกัน การยอมรับและเคารพความแตกต่างช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับเอกรินทร์ สังข์ทอง ที่ได้ศึกษาศึกษามุมมองของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยที่มีต่อพหุวัฒนธรรมนิยม และพหุวัฒนธรรมศึกษา รวมถึงปัญหาที่ยากลำบากเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม และศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า พหุวัฒนธรรมศึกษาในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้คือการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในชุมชน วิถีชีวิตและโอกาส เป้าหมาย กระบวนการ และบริบทสำหรับปัญหาที่ยากลำบากต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม ได้แก่การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม การเผชิญสถานการณ์ความไม่สงบ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การสร้างความน่าเชื่อถือต่อสังคมปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขาดการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสีย (เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2551) สอดคล้องกับ พิชญะประไพ ทิพาการเกียรติ ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน ภาคใต้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (พิชญะประไพ ทิพาการเกียรติ, 2560)

2. ผู้นำวิชาการ และนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมครูอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (Research and Innovation) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญและการลงทุนในการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมครูจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของการศึกษา เนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งต่อมาเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความสมบูรณ์และการสนับสนุนนวัตกรรมในการสอนและการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาในระยะยาวอาจช่วยในการพัฒนาวัตกรรมการและเทคโนโลยีที่สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ที่ได้ศึกษา



เรื่องแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบของสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การฝึกอบรม การรับรู้แรงจูงใจขององค์กร การบริหารตนเอง และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการแสดงออก การใช้องค์ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน การแสดงพฤติกรรม ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคลากรขององค์กรให้คุณค่าและความสำคัญ มีการพัฒนาอันจะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เป็นหลักยึดโยง องค์ประกอบอื่นๆขององค์กร ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้เกิดเอกภาพและความราบรื่นในการขับเคลื่อนองค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2563)

3. การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ ความสามารถในการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญในการบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมช่วยสร้างองค์การการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความสมบูรณ์และสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน ช่วยสร้างอารมณ์บรรยากาศเชิงบวกในการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการให้ความสำคัญและการลงทุนในการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมครูมีผลกระทบที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของการศึกษาในระดับพื้นที่ ส่งผลดีต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ (ถวัลย์ สุวรรณอินทร์, 2562)

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ มีความรู้และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว และมีผลต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความสมบูรณ์และการสนับสนุนนวัตกรรมในการสอนและการเรียนรู้ เป็นการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถส่งเสริมการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้และวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับถวัลย์ สุวรรณอินทร์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ 6 องค์ประกอบ 48 ตัวบ่งชี้ และในองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำด้านเทคนิค มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ที่สำคัญ เช่น 1) การมีทักษะในการวิจัยและประเมินผล 2) การมีทักษะ ในการเลือกวิธีการสอนที่ดี 3) การมีทักษะในการพัฒนาปรับปรุงงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ถวัลย์ สุวรรณอินทร์, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. การบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งพัฒนาพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 31 ตัวบ่งชี้

2. ผู้นำวิชาการ และนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้
3. การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าว สะท้อนถึงความเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในสังคมพหุวัฒนธรรมของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ท้าทายและต้องการสมรรถนะที่หลากหลายเพื่อรับมือกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนและชุมชนรอบข้าง จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้มีตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 57 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การบริหารบุคคลและชุมชนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 31 ตัวบ่งชี้ เน้นการบริหารจัดการบุคคลและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลจากภูมิหลังที่หลากหลาย และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและสร้างสรรค์ 2) ผู้นำวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารในบทบาทนี้ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความสามารถในการนำเอานวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การบริหารองค์กรสู่การประกันคุณภาพการศึกษา มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหาร



จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่การประกันคุณภาพการศึกษา สร้างมาตรฐานการเรียนการสอน และการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าการศึกษาที่จัดให้นั้นมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1.1) ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำหรับภาคีรัฐบาล องค์กรทางการศึกษา องค์กรทางศาสนา องค์กรด้านวัฒนธรรม อื่นใดที่สนใจ นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารในสถานศึกษาที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งอาจรวมถึงความเข้าใจในการเสริมสร้างความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการเสริมสร้างสังคมที่ยอมรับความแตกต่างกัน 1.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่เหมาะสมในการวัดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการสถานการณ์ทางวัฒนธรรมและศาสนา ซึ่งอาจรวมถึงการวัดความเป็นมาตรฐานทางวัฒนธรรม และการเป็นผู้นำที่เปิดกว้างและสามารถสร้างความเข้าใจในหลาย ๆ มุมมอง 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรนำผลการวิจัยนี้ต่อยอดเพื่อวิเคราะห์หรือสร้างโมเดลที่ดี ต่อการบริหารจัดการที่เป็นไปได้ ในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา และศึกษาเครื่องมือหรือโมเดลที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารในบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย เป็นต้น 2.2) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563). แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(1), 135-150.
- ถวัลย์ สุวรรณอินทร์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิติไทย นัมคณิสร์. (2561). ทักษะสังคมพหุวัฒนธรรม. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2561 จาก <http://ge.kbu.ac.th>
- พัชรินทร์ คณิตชรากร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญะประไพ ทิพากรเกียรติ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลดาวลย์ สุวรรณ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา 1 นวมิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2563). คนไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่แห่งสังคมพหุวัฒนธรรม. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.sbpac.go.th/?p=50556>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ในสารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.