

สมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ราชนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Competency under Thailand 4.0 Policy of School Administrators at
Rajchanakarin School Consortium Under the Secondary Educational
Service Area Office Bangkok 2

รัฐพล ศรีบูรณะพิทักษ์*, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์**
Rattapon Sriburanapitak*, Sansanee Jasuwan**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Suansunandha Rajabhat University

Received: April 30, 2022 Revised: February 14, 2024 Accepted: March 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 2) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสหวิทยาเขตราชนครินทร์จำนวน 300 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย การคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีภาวะผู้นำและการเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร
2. ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านการสื่อสารและ ความร่วมมือ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม และสมรรถนะด้านการนำทีมและการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, นโยบายประเทศไทย 4.0, สหวิทยาเขตราชนครินทร์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the competence of school administrators according to the Thailand 4.0 policy, 2) to study the competency level of the administrators of the Rajchanakarin School Consortium according to the Thailand 4.0 policy and 3) to analyze the competency under Thailand 4.0 policy of school administrators at Rajchanakarin School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, according to the opinions of administrators and teachers. This study was mixed methods research through both quantitative and qualitative research. The sample consisted of 5 qualified persons in qualitative research, 300 school administrators and teachers at Rajchanakarin School Consortium for quantitative research by using Proportional Stratified Simple Sampling and using school as a class to divide. Data were collected by interviews and questionnaires.

The results of the research were as follows:

1. The competency under Thailand 4.0 policy of school administrators consisted of strategic thinking and planning, vision, interpersonal relations, leadership and role modeling as well as self-improvement to work competencies to be successful in managing the organization.
2. The results of the analysis of the competency level of the administrators of the Rajchanakarin School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, according to the Thailand 4.0 policy as a whole were at the highest level, with a mean of 4.55
3. The results of the survey component analysis of executive competency according to the Thailand 4.0 policy can be classified into 6 components such as strategic and practical competency, professional knowledge and skills competency, change management competency, communication and cooperation competency, interpersonal and participation competency and team leadership and role model competency, respectively.

Keywords: Competency of School Administrators, Thailand 4.0 Policy, Rajchanakarin School Consortium

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนมากกว่าในอดีต ผลกระทบที่กำลังเกิดขึ้นจากการเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งด้านธุรกิจ การลงทุนและการใช้ชีวิต ดังนั้นการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงถือเป็นโจทย์ที่หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญเหมือนกันการผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อใช้เป็นโมเดลในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การแข่งขันด้วยฐานขององค์ความรู้ การใช้นวัตกรรมสามารถกระจายโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้รับมือกับกระแสแห่งความ

เปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้ คือ ทุนทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมี ความพร้อม (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้น้อมนำและมอบนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งใช้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการบริหารการศึกษา ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ทุกอย่างต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนพัฒนาทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (จิรวัดน์ พิงสุข, 2553 : 8) ตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการบริหารจัดการองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากสภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ จึงเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีอย่างจริงจังที่จะต้องมีการดำเนินการและจะสำเร็จได้ต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ (Management) การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนขึ้นไปและนักวิชาการ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 19 คน และครู จำนวน 384 คน รวมทั้งสิ้น 403 คน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีคุณสมบัติเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านนโยบายประเทศไทย 4.0 และการบริหารการศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ประกอบด้วย โรงเรียนวัดสุทธิวราธรรม โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวาเขต โรงเรียนนนทรีวิทยา และโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคมน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อกล่าวถึงผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนขึ้นไปหรือนักวิชาการโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและระดับกำหนดระดับสมรรถนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชนครินทร์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 196 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 403 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชนครินทร์ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร นโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์และประเด็นที่ต้องการทราบข้อมูล

1.2 กำหนดกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) เพื่อใช้ประกอบการพูดคุย สอบถาม สังเกต ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิให้เรียบร้อย ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

1.5 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริงไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อนำแบบสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และสร้างแบบสอบถามต่อไป

2. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จากการรวบรวมและสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามจะมีหลักในการสร้างดังต่อไปนี้

2.1 นำผลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักมาสังเคราะห์ โดยการสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดรูปแบบข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert scale) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดระดับสมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0

2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0

2.4 นำประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตอบมาให้สร้างคำถามของแบบสอบถาม

2.5 สร้างต้นฉบับของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มีส่วนประกอบครบตามที่ต้องการ

2.6 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยไปผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยพิจารณาจากค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัด

2.7 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิให้เรียบร้อยก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.9 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach : 1970) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่านำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้

2.10 นำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. การใช้แบบวิเคราะห์เอกสารเก็บรวบรวมข้อมูล คือการทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

2. การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการโดยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือสัมภาษณ์ผ่านทางออนไลน์

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 คน

3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน รูปแบบออนไลน์ (Google Form)

3.4 รวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืนจากการส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 หาดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อหาดองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (KMO) โดยค่าของ KMO ควรจะมากกว่า 0.5 ถ้าขนาดกลุ่มตัวอย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มากกว่า 1 ขึ้นไป หมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) จากนั้นเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ได้จากการหมุนแกนแบบ Varimax มีค่าเท่ากับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.6 ขึ้นไป ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบที่หมุนแกนแล้วและจัดกลุ่มองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.3 ตั้งชื่อองค์ประกอบ จากการพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues ที่มากกว่า 1 ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาจากตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง มาตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบและอธิบายรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดทำแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถ หรือสมรรถนะในการทำงาน จึงจะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะที่จำเป็น การคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะทางภาษาและการสื่อสาร การมีระบบความคิด มีความรับผิดชอบ การมุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีทักษะในการสร้างทัศนคติ และค่านิยมของคนในองค์กร การเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีภาวะผู้นำและการเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดจนการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามประเทศไทย 4.0 พบว่า ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 46 ตัวแปร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.59-4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.41-0.50 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก จำนวน 29 ตัวแปร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20-4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.41-0.51

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของสมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มากกว่า 1 ขึ้นไปมีอยู่ 6 ค่าแสดงว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จัดเป็นองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน ทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 95.482

3.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติ ประกอบด้วย 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.674-0.971 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 23.371 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 เท่ากับ 31.161 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 31.161 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติ

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	0.971
2	เปิดรับองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง	0.967
3	มีความรู้และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.964
4	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้	0.958
5	ยืดหยุ่นได้ตามเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ	0.957
6	มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน	0.952
7	มีทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจ	0.946
8	เน้นระบบการคิดในการขับเคลื่อนการศึกษา	0.945
9	มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.944
10	มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	0.938

3.2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.967-0.690 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 16.225 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 เท่ากับ 21.633 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 21.633 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.967
2	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	0.960
3	มีทักษะในการสร้างทัศนคติ และค่านิยมของคนในองค์กรให้เป็นในทิศทางเดียวกัน	0.959
4	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	0.958
5	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ	0.956
6	มีจิตมุ่งบริการ	0.955
7	มีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.952
8	มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	0.948
9	มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	0.946
10	บริหารงานบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง	0.762
11	มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน รู้จักการพิจารณาอย่างรอบด้าน	0.712
12	มีการคิดอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	0.711
13	มีทักษะในการตัดสินใจ	0.692
14	มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	0.690

3.3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.969-0.657 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 11.353 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 เท่ากับ 15.137 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.137 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	บริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.969
2	มีทักษะในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร	0.960
3	มีทักษะทางภาษาและการสื่อสาร	0.954
4	มีความรอบรู้ด้านการวางแผนกลยุทธ์	0.949
5	รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	0.813
6	มีความรอบรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	0.810
7	มีศักยภาพในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร	0.806
8	อดทนต่อปัญหาต่างๆ ใช้สติในการแก้ไขปัญหา	0.805
9	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักการปรับตัวเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	0.804
10	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.802
11	มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคคลที่หลากหลาย	0.801
12	มีความฉลาดทางอารมณ์	0.798
13	มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง	0.791
14	รู้จักการค้นหาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กร	0.726
15	มีทักษะในการวางแผนอย่างเป็นระบบ	0.657

3.4 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ ประกอบด้วย 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.979-0.621 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 9.951 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 เท่ากับ 13.268 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.268 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	0.979
2	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ	0.975
3	มีศักยภาพในการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	0.973
4	มีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	0.971
5	มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	0.966
6	มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านงานวิชาการ	0.961
7	มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ นโยบายประเทศไทย 4.0	0.684
8	เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	0.683
9	สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน	0.680
10	มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา	0.665
11	มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กร	0.662
12	มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริหารการศึกษา	0.660
13	มีทักษะทางภาษาและการสื่อสาร	0.657
14	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	0.636
15	เป็นผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.621

4.5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.979-0.621 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 7.742 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 เท่ากับ 10.323 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.323 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	0.969
2	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน	0.967
3	เสริมแรงให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	0.965
4	บริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	0.957
5	เป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ให้แก่สมาชิกในองค์กร	0.954
6	มีมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	0.951
7	ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา	0.943
8	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.941
9	มีทักษะในการฝึกฝนและแนะนำเพื่อนร่วมงาน	0.937

4.6 องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการนำทีมและการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.919-0.885 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 2.969 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 เท่ากับ 3.959 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.959 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการนำทีมและการเป็นแบบอย่างที่ดี

อันดับ	ประเด็น	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีการทำงานเป็นทีม	0.919
2	รู้จักการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม	0.907
3	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	0.902
4	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม	0.900
5	ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	0.889
6	มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร	0.885

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผู้บริหารควรมีความสามารถหรือสมรรถนะในการที่สอดคล้องกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

2. การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 สอดคล้องกับ วิชาพัชญ์ โหณา (2561) ที่ศึกษารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งพบว่าตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มากกว่า 1 ขึ้นไป มีอยู่ 6 ค่าแสดงว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 สามารถจัดสมรรถนะได้เป็น 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม และสมรรถนะด้านการนำทีม

และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดการบูรณาการและความสมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนพัฒนาทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) แต่ละองค์ประกอบ มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะด้านหน้าที่ 4) สมรรถนะด้านบุคคล และ 5) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดสมรรถนะทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เปิดรับองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความรู้และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ ยึดหยุ่นได้ตามเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน มีทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจ เน้นระบบการคิดในการขับเคลื่อนการศึกษา มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องและใกล้เคียงกับสถาบันการจัดการแห่งประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand Institute of Management) (2548, อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิริวัช, 2558) ได้ทำการศึกษาและจัดกลุ่มองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Capable) 2) สมรรถนะระดับเชี่ยวชาญ (Executive) และ 3) สมรรถนะระดับนโยบาย (Governance)

3.2 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จะต้องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการ มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีทักษะในการสร้างทัศนคติ และค่านิยมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บริหารงานบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง สอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ที่ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

3.3 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะในการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร อดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ใช้สติในการแก้ไขปัญหาอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักการปรับตัวเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคคลที่หลากหลาย สอดคล้องกับบทบาทที่สำคัญในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภายใต้กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือในสถานศึกษา จะมีบทบาทหลัก ๆ ที่สำคัญของการนำพาการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จด้วยกัน 4 บทบาท ได้แก่ 1) Change Sponsor 2) Change Advocate 3) Change Agent

และ 4) Change Target เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ)

3.4 สมรรถนะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ เพราะจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญและเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ใกล้เคียงกับแนวคิดของ เฮลริเกิล ที่ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning And Administration Competency) 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) 5) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) และ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-Management Competency) (Hellriegel, 2005 : 6-26)

3.5 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน เสริมแรงให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงานสำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมิใช่เป็นสิ่งที่มุ่งใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติกลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547)

3.6 สมรรถนะด้านการนำทีมและการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย มีการทำงานเป็นทีม รู้จักการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือ ผู้ตามอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เป็นผลให้สมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันปฏิบัติจะส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึง สมรรถนะหลัก ว่าประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 สอดคล้องกับทักษะสำคัญในการจัดการการศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0 เนื่องจากนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า ไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลในการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนานวัตกรรมใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญ และการสร้างความร่วมมือเพื่อเพิ่มความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งในเชิงกระบวนการและในเชิงผลลัพธ์ โดยทักษะที่ตลาดแรงงานโลกต้องการในปี 2020 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยันต์ เพาพาน, 2559)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยที่ค้นพบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ก่อนการดำรงตำแหน่งเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเลือกแนวทางที่ตนเองมีความพร้อมและมีความสามารถ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามนโยบายประเทศไทย 4.0

2. ควรมีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ และสังกัดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำองค์ประกอบสมรรถนะที่ได้ไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารตามนโยบายประเทศไทย 4.0

เอกสารอ้างอิง

- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2558). ศิลปะการให้บริการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิชาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพมหานคร: บึก พอยท์.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2549). รวมกฎหมาย กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)**. ม.ป.ท.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). “Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”. **ไทยคู่ฟ้า** 33(1): 1.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. **วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์** 1(1): 304-306.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.

Hellriegel, D., Jackson, S. E., and Slocum, J. W. (2005). **Management : A Competency-Based Approach**. 10th ed. Ohio: Thomson/South-Western.