

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Competencies of Educational Administrators in Driving the
Policy of Good Learning with Happiness in Pattani Primary
Educational Service Area Office 2

^{1*}พุทธรณ สายศรีโกศล Phutawan Srisaikosol

^{2**}ซูฮัยรี บืองาฉา Suhairee Beungacha

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

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

*First author, e-mail: Phutawan6958@gmail.com

**Corresponding author, e-mail: Suhairee.b@yru.ac.th

Received June 14, 2025; Revised June 25, 2025; Accepted: November 30, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 167 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 117 คน คำนวณจากการใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา



และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: นโยบาย; ผู้บริหารการศึกษา; สมรรถนะ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) study competencies of educational administrators in driving the policy of good learning with happiness in Pattani Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare competencies of educational administrators in driving the policy of good learning with happiness in Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, position, education level, and work experience. This research is quantitative research. The population is 167 personnel under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2. The sample consists of 117 educational personnel, calculated using the Krejci and Morgan formula. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method for multiple comparison. The results of this study found that 1) competencies of educational administrators in driving the policy of good learning with happiness in Pattani Primary Educational Service Area Office 2, overall, was high. Considering each aspect, the highest mean score was found in ethics, morality, and professional code of conduct, followed by educational administration, promotion of educational quality, and the lowest was academic leadership, 2) the comparison of competencies of educational administrators in driving the policy of good learning with happiness in Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, position, education level, and work experience revealed that education level and position showed no significant differences overall, while gender and work experience showed statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Policy; Educational Administrators; Competencies; Educational Service Area Office

บทนำ

นโยบายการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันได้รับการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมีแผนแม่บทและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เป็นแนวทางหลัก รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2679 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญในหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดเน้นนโยบายในปิงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ซึ่งมุ่งเน้นการลดภาระครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยให้ทุกภาคส่วนในระบบการศึกษา เริ่มต้นจาก “ความสุข” เมื่อผู้เรียน และผู้สอนมีความสุขย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) นโยบายนี้สอดคล้องกับกรอบทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารการศึกษาคือกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีสมรรถนะในการคิด วิเคราะห์ วางนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ สามารถบริหารการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในระดับการศึกษาภาคบังคับที่ถือเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะโดดเด่น ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม ย่อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งของผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเป็นมืออาชีพจึงจะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร คน เงิน วัสดุและการจัดการที่มีอยู่อย่างจำกัดของการบริหารงานในทุกฝ่าย (สำนักงานคุรุสภา, 2556) ก็เพื่อส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพนักเรียน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภา มีอำนาจหน้าที่ กำหนดกฎเกณฑ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ควบคุมความประพฤติการดำเนินงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษาเมื่อได้รับการประกอบวิชาชีพแล้ว ต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด (อิระชา นกขุนทอง และปฤษฎา ชนวรรธ, 2562) ในราชกิจจานุเบกษาได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ด้าน คือ 1.การพัฒนาวิชาชีพ 2.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3.การบริหารการศึกษา 4.การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5.การประกันคุณภาพการศึกษา และ 6.คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (สำนักงานคุรุสภา, 2556) สมรรถนะเหล่านี้ถูกใช้เป็น



กรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ อธิบายว่า สมรรถนะ เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่มองเห็นคือ ความรู้และทักษะ ส่วนที่ซ่อนอยู่คือแนวคิด อุปนิสัย และแรงขับภายในของบุคคล (Spencer & Spencer, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับการเสนอแนวคิดของโบบัตซิส ที่ว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่อยู่เบื้องหลัง พฤติกรรมการทำงาน และมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะนั้น อาจอยู่ในรูปของแรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม ความรู้ หรือทักษะเฉพาะตัว ซึ่งไม่เพียงพิจารณาจากสิ่งที่บุคคล “รู้” หรือ “ทำได้” เท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่บุคคล “เป็น” และ “เลือกที่จะกระทำ” ภายใต้อสถานการณ์ต่างๆ (Boyatzis, 1982) เช่นเดียวกับฐกร พุดิบุรณ์ (2564) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็น ลักษณะหรือพฤติกรรมภายในของบุคคลที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาได้และมีคุณภาพ เช่นเดียวกับเฉลิมพร แดงโสภา (2566) ซึ่งชี้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสำหรับการพัฒนาตนเอง ในยุคที่ การศึกษาเผชิญความท้าทายอันหลากหลาย ผู้บริหารที่มีสมรรถนะครบถ้วนย่อมสามารถนำพาองค์กร ให้ก้าวข้ามอุปสรรค พัฒนาคุณภาพการศึกษา และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคม และ ประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบททางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในเขต พัฒนาพิเศษชายแดนใต้ มีความเฉพาะตัวที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศอย่างชัดเจน ทั้งในด้าน ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และสถานะความมั่นคง ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาและการ บริหารงานของผู้บริหารการศึกษาในพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ผู้บริหารต้อง เผชิญกับความท้าทาย เช่น ปัญหาด้านความปลอดภัย ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสื่อสารและ สร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัดในแต่ละปี ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ได้ถูกสะท้อนอย่าง ชัดเจนในรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าว (สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2555) ภายใต้อบริบทที่เปราะบาง และซับซ้อนของพื้นที่ที่มีความท้าทายเช่นนี้ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่โดดเด่น ลึกซึ้ง และครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการเชิงระบบ การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนทักษะในการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความ ไว้วางใจและความร่วมมือที่เป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการจัดการศึกษา การส่งเสริม และ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาจึงไม่ควรจำกัดเฉพาะทักษะทางเทคนิคหรือการบริหารทั่วไป แต่ต้องเน้นย้ำถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ การบริหาร จัดการภาวะวิกฤต การแสดงบทบาทของผู้บริหารในบริบทของชุมชนที่มีความหลากหลายสูง และ

ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเคารพในความคิดต่าง การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้งในสังคม เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนาสมรรถนะของตนอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และการสื่อสารกับชุมชน เสริมสร้างสมรรถนะด้านอารมณ์และจิตสำนึกทางสังคม เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรักษาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านต่างๆ ตามที่คุรุสภากำหนดและต่อยอดสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการทั้งหมด 6 ข้อหลักๆ ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารการศึกษา 4) การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5) การประกันคุณภาพการศึกษา 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 167 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2567) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน



การวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากร 38 ค. (2) จำนวนทั้งสิ้น 117 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 1 ชุด ใช้สอบถามผู้บริหารและบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1970) จำนวน 42 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.969

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเริ่มจากการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากร 38 (ค) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุดได้จำนวน 117 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ทดสอบค่าที (Independent T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และเมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบพหุคูณโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายเรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

	สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การพัฒนาวิชาชีพ	4.43	0.42	มาก	5
2	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.42	0.49	มาก	6
3	การบริหารการศึกษา	4.46	0.47	มาก	2
4	การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	4.45	0.45	มาก	3
5	การประกันคุณภาพการศึกษา	4.44	0.45	มาก	4
6	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.81	0.31	มากที่สุด	1
	รวม	4.50	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.50$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.81$, S.D.=0.31) รองลงมา ด้านการบริหารการศึกษา ($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.47) ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}=4.45$, S.D.=0.45) และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา แสดงผลดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายเรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ



สมรรถนะผู้บริหาร	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การพัฒนาวิชาชีพ	4.53	0.37	4.40	0.43	1.475	0.143
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.58	0.39	4.37	0.50	2.092*	0.039
3. การบริหารการศึกษา	4.53	0.46	4.43	0.48	0.957	0.340
4. การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	4.54	0.43	4.43	0.46	1.154	0.251
5. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.65	0.44	4.38	0.43	2.809**	0.006
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.94	0.13	4.76	0.33	4.172***	0.000
ภาพรวม	4.63	0.31	4.46	0.37	2.162*	0.033

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และ .001 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุขสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะผู้บริหาร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การพัฒนาวิชาชีพ	4.44	0.41	4.43	0.43	0.103	0.918
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.24	0.57	4.47	0.45	-2.121*	0.036
3. การบริหารการศึกษา	4.23	0.52	4.51	0.44	-2.694*	0.008
4. การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	4.31	0.52	4.49	0.43	-1.744	0.084
5. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.30	0.42	4.49	0.45	-1.872	0.064
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.81	0.31	4.81	0.31	-0.003	0.998
ภาพรวม	4.39	0.39	4.53	0.35	-1.765	0.080

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหาร การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Sheffe' s Method) ดังแสดงในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ประสบการณ์ทำงานกับความคิดเห็นต่อ สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ประสบการณ์ทำงาน		
		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.62	4.28	4.48
ต่ำกว่า 5 ปี	4.62	-	0.34106*	0.13585
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.28	-	-	-0.20520
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.48	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ คู่ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ประสบการณ์ทำงานกับความคิดเห็นต่อ สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ประสบการณ์ทำงาน		
		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.69	4.23	4.53
ต่ำกว่า 5 ปี	4.69	-	0.46268**	0.16317
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.23	-	-	-0.29951**



ประสบการณ์ทำงาน		ประสบการณ์ทำงาน		
		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.69	4.23	4.53
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.53	-	-	-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ คู่ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี และคู่ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยเฉพาะในเขตที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น จังหวัดปัตตานี ต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบททางสังคมที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และความไว้วางใจจากชุมชนเป็นหลัก ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการบริหารงาน ซึ่งนับเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยอมรับ ความศรัทธา และความร่วมมือจากบุคลากร ผู้ปกครอง ครู และประชาชนในพื้นที่ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่น สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership Theory) ของ Sergiovanni ที่เน้นบทบาทของผู้นำในฐานะ "ผู้ยึดมั่นในคุณธรรม" ซึ่งการเป็นผู้นำทางการศึกษาควรบริหารงานด้วยความยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม อันดีงาม มากกว่าการใช้อำนาจหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำเชิงคุณธรรมจะใช้ "การโน้มน้าวโดยคุณธรรม" (authority based on values) แทนการใช้อำนาจตามตำแหน่ง โดยเชื่อว่าเมื่อผู้นำยึดมั่นในค่านิยมร่วม เช่น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ และการเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น จะนำไปสู่ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันทางจิตวิญญาณ (spiritual bonding) ระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนและ Sergiovanni ยังเสนอว่าโรงเรียนควรถูกมองไม่ใช่แค่ "องค์กร" แต่เป็น ชุมชนคุณธรรม (moral community) ซึ่งภาวะผู้นำควร หน้าที่สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเติบโตทั้งทางวิชาการและคุณธรรมของนักเรียนและครู (Sergiovanni, 1992) นอกจากนี้ทฤษฎีดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood & Steinbach ที่ศึกษาเรื่องการแก้ปัญหาอย่างเชี่ยวชาญของผู้นำทางการศึกษาในระดับโรงเรียนและเขตการศึกษา (Expert Problem Solving: Evidence from School and District Leaders) โดยใช้กรอบแนวคิดการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดการปัญหาที่ซับซ้อนในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดผ่านการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง และพิจารณาผลกระทบในหลายมิติ เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล การเรียนการสอน และผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเหล่านี้ตัดสินใจโดยอิงหลักข้อมูลเชิงประจักษ์ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งช่วยให้การบริหารงานมีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความซับซ้อนของสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้นำยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชน เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้าใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง (Leithwood & Steinbach, 1994) ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของมณีรัตน์ ไกรทอง ที่ได้ศึกษาเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ” หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อ ยึดมั่นในหลักการ และประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายที่เหมาะสม ตลอดจนรักษามาตรฐานทางวิชาชีพในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา (มณีรัตน์ ไกรทอง, 2563) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการบริหารงาน ดังนั้นจากผลการวิจัยที่พบว่าด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้นจึงสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดีมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านคุณธรรม



จริยธรรม และจรรยาบรรณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และ .001 ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่แตกต่างกันตามเพศอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละเพศ การศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้ว ผู้ชายมักจะมีแนวโน้มในการใช้ภาวะผู้นำที่เน้นด้านโครงสร้างและการควบคุม เช่น การตั้งเป้าหมาย การใช้กลยุทธ์ทางการบริหารที่มีความเป็นระเบียบ ในขณะที่ผู้หญิงมักมีแนวโน้มในการใช้ภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่า เช่น การใช้การฟังความคิดเห็นและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างความร่วมมือและพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดี ดังนั้น จึงอาจส่งผลทำให้มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันตามเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ วงศ์พิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากับการบริหารในสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษามีความเชื่อมโยงกับลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กร (กิตติศักดิ์ วงศ์พิพัฒน์, 2562) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ แสงทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทย: การเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความแตกต่างกันตามเพศ ซึ่งอาจเป็นผลจากรูปแบบการบริหารที่ต่างกัน เช่น เพศชายอาจเน้นภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง ในขณะที่เพศหญิงอาจเน้นภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (สุรัชย์ แสงทอง, 2564) และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาของกลุ่มบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผลโดยตรงต่อความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารการศึกษา โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการที่ลึกซึ้งกว่า สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในการดำเนินการตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีขีดความสามารถในการเข้าใจถึงการบริหารงานที่น้อยกว่า อาจขาดความเข้าใจกลยุทธ์ที่ผู้บริหารการศึกษา ที่พยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง ชัยชนะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในบริบทของการบริหารเชิงนโยบาย พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรมีผลต่อการรับรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารการศึกษา เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการบริหารและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเชิงนโยบาย (บุญส่ง ชัยชนะ, 2562)

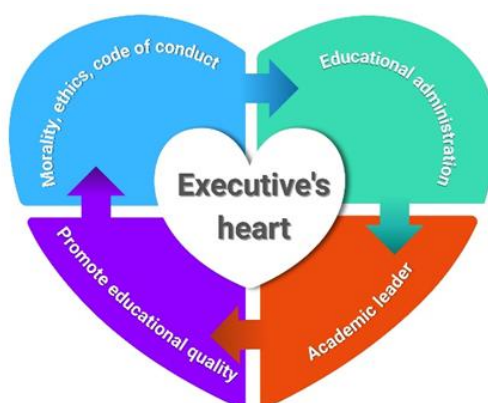
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา วัฒนานุกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในพื้นที่พหุวัฒนธรรม ยังพบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารการศึกษาตามระดับการศึกษา (สุพัตรา วัฒนานุกิจ, 2565) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาภายใต้กรอบเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในตำแหน่งใดก็ตาม จะมีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถให้ผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องกันในการประเมินสมรรถนะในด้านต่างๆ ของการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา สอดคล้องกับงานของศิริรัตน์ ปัญญาประทีป ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาต่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารในทุกระดับตำแหน่งสามารถมีทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการฝึกอบรมและส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมในทุกระดับ (ศิริรัตน์ ปัญญาประทีป, 2564) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด บุตรตะคุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามีความสามารถในการพัฒนานโยบายการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจากสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดีกว่า (สมคิด บุตรตะคุ, 2563)

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ แสงทอง ที่มีมิติด้านสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่แตกต่างกันตามเพศ อาจเป็นผลจากรูปแบบการบริหารที่ต่างกัน เช่น เพศชายอาจเน้นภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง ในขณะที่เพศหญิงอาจเน้นภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารในทุกระดับตำแหน่งมีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกันนั้นแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย มีการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาภายใต้กรอบเดียวกัน จึงให้ผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องกันในแง่ของการประเมินสมรรถนะในด้านต่างๆ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงถึงกันในสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สมรรถนะทั้ง 4 ด้านนี้เปรียบเสมือน “เสาหลัก” ที่ต้องประคองให้สมดุลในการบริหารงานการศึกษาของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 หากขาดด้านหนึ่งด้านใด ระบบการศึกษา

ย่อมไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ (Morality and Professional Ethics) คือ “หัวใจ” เป็นพื้นฐานสำคัญในการ บริหารงานการศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมจะยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ และปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพการศึกษา 2) ด้านการบริหารการศึกษา (Education Administration) คือ “เครื่องมือ” ที่ใช้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการ จัดการและนำทรัพยากรทางการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ ครอบคลุมการ วางแผน การจัดองค์กรการอำนวยการ และการประเมินผล 3) ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (Promoting Educational Quality) คือ “เป้าหมาย” ที่ทุกฝ่ายในองค์กรมุ่งหวังเป็นการยกระดับ มาตรฐาน และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ และศักยภาพสามารถดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างมีคุณภาพ 4) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) คือ “พลัง ขับเคลื่อน” ที่สร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหาร การศึกษาในการใช้ความรู้ทางวิชาการ และทักษะการบริหารจัดการ เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน และการประเมินผล โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บริหารความเสี่ยงและความขัดแย้งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 “4 ดวงใจ ขับเคลื่อนการศึกษา พัฒนาผู้เรียนด้วยคุณภาพ” “4 Hearts Driving Education, develop learners with quality”

บทสรุป

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารการศึกษา ด้าน การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการ เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศและ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารการศึกษาควรพัฒนาแนวทางในการ ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างเป็นระบบ โดย อาจจัดทำคู่มือ หรือแบบประเมินภายใน เพื่อใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมอย่าง โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการบริหารการศึกษา ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการวางแผนโดยใช้ ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และการสนับสนุนให้มีการประยุกต์แนวคิดทางวิชาการด้านการบริหารเข้าสู่ บริบทของพื้นที่อย่างเหมาะสม
3. ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ควรเพิ่มความรู้และทักษะของผู้บริหารในการประเมิน หลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในพื้นที่พหุวัฒนธรรม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนอย่าง แท้จริง
4. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรส่งเสริมทักษะการบริหารจัดการความเสี่ยงและความ ชัดแย้งภายในองค์กรการศึกษา ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเจรจา การบริหารความขัดแย้ง และ การจัดการเชิงบวกเพื่อให้ผู้บริหารสามารถรักษาบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ (เชิงนโยบาย) ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กระทรวงศึกษาธิการควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรพัฒนาอาชีพสำหรับ ผู้บริหารการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการบริหารและการจัดการองค์กร
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมให้มีการวิจัยและจัดทำ ฐานข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในพื้นที่พิเศษ เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางพัฒนาเชิงนโยบาย ในระยะยาว
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร ใหม่ในพื้นที่เสี่ยง เพื่อช่วยเหลือเชิงวิชาการและการตัดสินใจ



4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พิจารณาใช้สมรรถนะเฉพาะด้านที่สะท้อนบริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการคัดเลือกเข้ารับรางวัล

5. สถาบันการศึกษา/หน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรการผลิตและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาที่เน้นบริบทเฉพาะของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในพื้นที่ เช่น ผู้นำศาสนา ภาคประชาสังคม หรือสถาบันสันติภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติศักดิ์ วงศ์พิพัฒน์. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากับการบริหารในสังคมพหุวัฒนธรรม. *วารสารการศึกษากับการพัฒนาสังคม*, 12(3): 45-58.
- เฉลิมพร แดงโสภณ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐกร พงษ์ปิโรจน์. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุคศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). *The Journal of Research and Academics*, 5(6): 87-98.
- บุญส่ง ชัยชนะ. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในบริบทของการบริหารเชิงนโยบาย: การศึกษากาณศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 28(2): 100-113.
- มณีนรัตน์ ไกรทอง. (2563). *จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. นครราชสีมา: ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิริรัตน์ ปัญญาประทีป. (2564). ผลกระทบของตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาต่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในพื้นที่พหุวัฒนธรรม. *วารสารการศึกษาพหุวัฒนธรรม*, 22(3): 155-169.
- สมคิด บุตรตะคุ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารการศึกษาลังคมศาสตร์*, 15(4): 234-245.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานด้านการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัตตานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.
- สำนักงานคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ.2554-2558): รายงานฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพัตรา บุญปัญญา. (2565). *การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา: การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เทคนิคการพิมพ์.
- สุรัชย์ แสงทอง. (2564). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทย: การเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 29(1): 22-35.
- อิระชา นกขุนทอง และปฤษณา ชนะวรราช. (2562). การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 6(1): 1-8.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Leithwood, K., & Steinbach, R. (1994). *Expert problem solving: Evidence from school and district leaders (1st ed.)*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Likert, R. (1970). *A technique for the measurement of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco: CA Jossey Bass.
- Spencer & Spencer, (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

