

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

Confirmatory Factor Analysis of Competency of School Administrators

under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi

วันที่รับบทความ: 18 ก.พ. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 20 พ.ค. 67

วันที่ตอบรับ: 8 มิ.ย. 67

รัชดาภรณ์ ปุริมาตัง¹

Ratchadaphorn Purimatang¹

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Pimolpun Phetsombat²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นการวิจัยเอกสาร โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ มีการดำเนินการได้แก่ ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดประเด็น จัดทำการสนทนากลุ่มโดยผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ความสามารถเชิงปฏิบัติ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และการจัดระบบประมวลผล 2) ทักษะ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ เทคนิควิธี มนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด การตัดสินใจ และการบริการเวลา 3) แรงจูงใจ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการพัฒนา ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

This article aims to study the components of competency of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Saraburi Secondary Educational Service Area Office It's document research. By means of multi-step randomization The tools used in the research are interview forms. The operations include: Study relevant

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2566)

¹Master of Education (Educational Administration) Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (2023)

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Associate Professor in Master of Education (Educational Administration Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (Advisor)

research documents and determine issues. Organize a focus group by 5 main informants People The results of the research found that the components of competency for educational institution administrators consist of 1) knowledge, consisting of 4 observable variables: practical ability, understanding, and expertise. and organizing the processing system. 2) Skills consist of 5 observable variables: techniques, youth relations, concepts, decision making, and serviceTime 3) Motivation consists of 6 observable variables: needs related to living. Needs related to other people development needs The need to succeed need for power and the need to be respected.

Keywords: Competency, Educational Institution Administrators, Confirmatory Elemental Analysis

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษามานำปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2556) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งระบบของสถานศึกษา

ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อารพัด หัดหนี (2562) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึงความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้

สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น หากสถานศึกษาใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้น

ย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วยและใช้เป็น เครื่องมือใน การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (ธวัชชัย แสนดวง (2565) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นมาตรฐาน การแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ส่วน คือ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็น ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐาน ทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4.บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ ได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ จากผลการรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปี 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในเรื่องของการพัฒนาระบบการบริหารศึกษา ควบคุม ติดตาม และประเมินผลยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีบทบาทในฐานะผู้นำด้านวิชาการ วางแผนเพื่อนำองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างถูกต้อง บทบาทในฐานะ ผู้นำบุคลากร บทบาทการเป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ต้องรู้และเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในการจัด การศึกษา เพื่อนำพาองค์กรอนาคตต่อไป และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการบริหาร จัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ตามที่นักวิชาการได้ให้ ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า แท้จริงแล้วประกอบไปด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ และ สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง เพื่อการพัฒนาสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

2. นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558); McClelland (1973); Spencer และ Spencer (1993); Rylatt และ Lohan (1995); Clark (2009); Bryant and Poustie (2016) ; David McClelland (1993) และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) แรงจูงใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเอกสาร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เอกสารการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาคำถามองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากสำรวจศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่านักการศึกษา นักวิชาการ มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด
ของนักวิชาการและนักการศึกษา

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะ	แหล่งข้อมูล								ความถี่
		1	2	3	4	5	6	7	8	
		สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2558)	McClelland (1973)	Spencer และ Spencer (1993)	Rylatt และ Lohan (1995)	Clark (2009)	Bryant and Poustie (2016)	David McClelland (1993)	พินิจพรรณ เพชรสมบัติ (2565)	
1	ความรู้	✓	✓	✓			✓	✓		5
2	ทักษะ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6
3	แรงจูงใจ	✓	✓	✓						3
4	คุณลักษณะ การควบคุมอารมณ์			✓						1
5	บทบาทหลัก				✓					1
6	หน่วยของสมรรถนะ				✓	✓				2
7	ส่วนประกอบของสมรรถนะ				✓					1
8	เกณฑ์การปฏิบัติงาน				✓					1
9	เงื่อนไข				✓					1
10	เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม		✓				✓			2
11	ความสามารถ (Ability)							✓		2
12	คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน							✓		1
13	บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	✓	✓							2
14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	✓								1
15	ความเชื่อ						✓			1
16	การรับรู้ตนเอง			✓						1
17	การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์								✓	1
18	การคิดอย่างสร้างสรรค์มุ่งนวัตกรรม								✓	1
19	การมีมนุษยสัมพันธ์								✓	1
20	การวางแผนและการบริหารจัดการ								✓	1
21	การบริหารตนเอง								✓	1

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษาทั้งหมด 8 คน ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2558); McClelland (1973); Spencer และ Spencer (1993); Rylatt และ Lohan (1995); Clark (2009) ; Bryant and Poustie (2016) ; David McClelland (1993) และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปตามแนวคิดข้างต้นจะได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปผนวกรวมกันกับองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) แรงจูงใจ

หลังจากนั้นนำแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ มาเป็นกรอบแนวคิดในแต่ละองค์ประกอบมาจัดทำสนทนาแบบกลุ่ม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลักของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
1. ความรู้	1.1 ความสามารถเชิงปฏิบัติ 1.2 ความเข้าใจ 1.3 ความเชี่ยวชาญ 1.4 การจัดระบบและประมวลผล
2. ทักษะ	2.1 เทคนิควิธี 2.2 มนุษยสัมพันธ์ 2.3 ความคิดรวบยอด 2.4 การตัดสินใจ 2.5 การบริหารเวลา
3. แรงจูงใจ	3.1 ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต 3.2 ความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3.3 ความต้องการการพัฒนา 3.4 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 3.5 ความต้องการในอำนาจ 3.6 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถเชิงปฏิบัติ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และการจัดระบบและประมวลผล โดยความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในทางต่างๆ จิตความสามารถของคนในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน หากผู้บริหารมียุทธวิธีและเทคนิคในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ซับซ้อน มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานและมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ จึงจะนำพาให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Marnom (2002, อ้างถึงใน พิชามณัฐ ลาวัณย์, 2562) พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือการติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ (ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจจิตความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ และส ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความความเข้าใจเชิงวิชาการ และวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ เทคนิควิธี มนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด การตัดสินใจ และการบริหารเวลา ซึ่งทักษะ ของผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง โดยในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องใช้ทักษะในการนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ทักษะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับการบริหารงานบริหารคน ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะที่และเหมาะสมมีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน รับฟังความเห็นจากผู้ร่วมงานบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงและการดำรงชีวิตในอนาคต โดยผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความเจริญหรือความสำเร็จ โดยมีเทคนิควิธีการบริการ ความสามารถและประกอบไปด้วยทักษะด้านต่างๆที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการบริหาร คือการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การคิดอย่างสร้างสรรค์มุ่งนวัตกรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การวางแผน และการบริหารจัดการ และการบริหาร

ตนเอง ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตาพัชญ์ โทนา, 2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ความรู้ บุคลิกภาพ การพัฒนาทีมงานการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และการบริหารบุคคล และสอดคล้องกับ (Griffin (2013, อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563)) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีทักษะความคิดรวบยอด เข้าใจ หน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะและทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง งานด้านต่าง ๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง แก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างทันที่ทั้งที่ ในองค์กรหรือสถานศึกษาเกิดความเสียหายน้อยที่สุด เพื่อให้ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ความต้องการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ความต้องการการพัฒนา ความต้องการในอำนาจ และความต้องการ ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งแรงจูงใจถือว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า สิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นแรงผลักดัน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำที่ สำเร็จได้ อาจเนื่องมาจาก เป็นแรงผลักดัน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่ การกระทำ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวัง เอาไว้ อาจรวมไปถึงเรื่องความพึงพอใจในการใช้ชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การพัฒนาตนเอง การได้รับการยกย่อง และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารศึกษาอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและ ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องมีความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถมองเห็นว่าอะไรคือ จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร มีความสามารถควบคุมคนและงานได้ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ (พระนุชิต นาคเสโน และ พระครูปรีดีธรรมเมธี, 2564) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความทะยานอยากในสิ่งที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กรในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ต้องมีแรงจูงใจในด้านที่กล่าวมาเป็น องค์ประกอบ โดยการบริการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญที่ในการนำพา องค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มารุต วัชรินทร์, 2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานเขตราชวัตรบูรณะนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้น ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการ ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน และความ รับผิดชอบได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ (สาวิตรี ขอยิ้ม และคณะ, 2560) พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย การจูงใจด้วยรางวัล การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยวัฒนธรรมของ องค์กร เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและผู้อำนวยการ โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นไปใช้ในการพัฒนาบริหารจัดการสถานศึกษาการบริหาร โรงเรียน เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขึ้นอันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรทำการศึกษากำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป

รายการอ้างอิง

- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 13(2). 287-294.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัด. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นภาพร หงส์ทอง. (2564). วิเคราะห์ความต้องการของมาสโลว์ในมุมมองของพระพุทธศาสนา. *วารสารปณิธาร*. 17(2). 121 – 151.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้หน้าที่แท้จริง. สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พระนุชิต นาคเสน และ พระครูปริยัติวรเมธี. (2564). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*. 5(1). 80 -88.
- พินามญ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2665). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 11(2). 522 – 530.
- กษาปณ์ ใหนา. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มารุต วัชรินทร์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชวัชรบุรี. การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรารพ บุญมี และพิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 7(5). 172-182.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
สำนักงานฯ.

สาวตรี ขอยรัมย์, นลินัฐ ศิวสวัสดิ์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560). ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อ
ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. 8(1). 140-153.

อาราพัต หัดหนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลาเขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).