

องค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

The Components of Competency School Administrators under
the Secondary Educational Service Area Office

¹สุนันท์นี สุขสวัสดิ์, ²ทรงยศ แก้วมงคล และ ³ดวงกมล แก้วแดง

¹Sunanthinee Suksawat, ²Songyos Kawmongkon and ³Duangkamol Kaewdaeng

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Doctor of Philosophy Degree Program Education Administration, North Bangkok University

E-mail: Sunanthinee.suks@nortbkk.ac.th

Received May 14, 2023; Revised June 29, 2023; Accepted June 30, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 400 คน กำหนดโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $SD= .417$) 2) องค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามี 5 องค์ประกอบ 96 ตัวชี้วัด

คำสำคัญ: องค์ประกอบ; สมรรถนะ; บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

This Article aimed to study 1) the competency of school administrators under the Secondary Education Service Area Office. 2) Competency components of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, This research is a mixed one. The research sample consisted of 400 school directors under the Secondary Educational Service Area Office, as determined by Krejcie & Morgan tables and by multi-stage random sampling. Collect data, including questionnaires, statistics used in data analysis, including the mean, standard deviation, and exploratory component analysis. The sample was a school administrator, and the instrument for collecting data was a 5 Rating Scale. The statistical items used for data analysis were the Mean and Standard deviation. Analysis of data was done by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows: 1) the condition competencies of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Areas overall were at the highest level (\bar{x} = 4.70, SD = .417). 2) Competency components of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office; there were 5 components, 96 indicators.

Keywords: Components; Competency; School Administrators; The Secondary Educational; Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน มีความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลก มีแนวโน้มเกิด ความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมายทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว (Paophan, 2016) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคการแข่งขันอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามสถานการณ์ประเทศไทยอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านวิกฤตทางเศรษฐกิจสังคม และจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 วิกฤตโรคระบาดครั้งนี้ กำลังเปลี่ยนแปลงสังคมโลกครั้งใหญ่แตกต่างออกไปจากยุคก่อนอย่างมาก และเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในมิติต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของโลกในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้มีการเตรียมคนไทย 4.0 ให้เป็น “มนุษย์ที่

สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่กับการพัฒนา “คนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง” คือ คนไทยที่มีปัญญา (Head) มีทักษะที่เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาล คือ THAILAND 4.0 การขับเคลื่อนประเทศไทย สู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน (Research Administration and Educational Quality Assurance Division, 2016) ยุคดิจิทัลมีส่วนต่อการส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารระดับนโยบายมีความใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนเทคโนโลยี (Thorarin, 2007) จากแนวคิดของ Katz (1955) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นและการทำงานในศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ดร.สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ ได้อธิบายว่าบางทักษะแม้จะมีลักษณะ “ถาวร” (Perennial skills) มีความสำคัญมาตลอดทุกยุคทุกสมัย ไม่ใช่เฉพาะแต่ในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 4Cs ได้แก่ การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Collaboration) แต่ทักษะเหล่านี้มีลักษณะเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล วิกฤติโรคระบาด COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน ช่วงวิกฤต COVID-19 จากการแถลงการณ์ ครั้งที่ 1 นางสาวตรีณัฐ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” การเลื่อนการเปิดเทอม เป็นมติเดียวที่ได้ข้อสรุปแล้ว การดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อนำเสนอและหาข้อสรุปในลำดับถัดไป การเลื่อนเปิดเทอมและการจัดการเรียนการสอนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อหลายด้านต่อตัวนักเรียน ผู้ปกครอง ไปจนถึงครูและโรงเรียน จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องแจ้งความคืบหน้าการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนคลายความกังวล ตลอดจนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงสามารถนำไปขยายผลต่อได้อย่างถูกต้องภายใต้สถานการณ์โรค COVID-19 ไม่ว่าจะสถานการณ์แวดล้อมจะวิกฤติรุนแรงขนาดใด การเรียนรู้ที่ได้คุณภาพ สำหรับเด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” ด้วยหลักดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Ministry of Education, 2017)

สมรรถนะของผู้บริหารในตัวบุคคลที่ส่งผลถึงคุณภาพของคนไทย จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่ดี สามารถนำไปสู่คุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในความเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องออกแบบกระบวนการการทำงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับปรัชญา ความเชื่อ เป้าหมาย วิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคการบริหารที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างหลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ตลอดจนสร้าง

ศรัทธา ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในประสิทธิภาพ ของการทำงานของหน่วยงานในสังกัด เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการจัดการศึกษาของประเทศนั้น กลไกสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นผู้วางแผน จัดการพัฒนาทั้งบุคลากรและกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพ และมีคุณภาพที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่พัฒนาองค์กรให้เกิดการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เป็นตัวจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อันมีผลต่อคุณภาพของเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ (Siribunyaprasit, 2011) สิ่งสำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้คือการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ 3 ทักษะ คือ ทักษะทาง เทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ในด้านของ Drake and Roe (1986) ได้ขยายแนวคิดของ Katz ว่าทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ เพิ่มเติมจากทักษะทั้งสามของ Katz อีก 2 ทักษะ คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional/Communication Skills) และทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ว่าเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ในด้านของ Rocky (2013 as cited in Sararattana, 2013) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพัง ไม่สามารถทำให้บรรลุผลในการกิจที่มากมายนี้ได้ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะ การสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Pongwarin, (2009) ได้กล่าวถึงทักษะการสร้างทีม (Team Building) ว่าการทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี และจากการศึกษาของ Yang (2016) เรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) พบว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาผลสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนมัธยมในการจัดโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีค่ามากต่อผู้บริหาร ทักษะและความสามารถ ที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กร โดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ สรุปว่านี่คือ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประเทศมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นลดลง (Smithikrai, 2006) องค์กรที่ต้องการความสำเร็จจึงเกิดจากความจริงที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงจะช่วยให้พนักงานมีผลผลิตที่สูงขึ้น (Dessler, 2004) แนวโน้มการทำงานขององค์กรจึงเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยน

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ที่มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคน ให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (Competency) เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไว้รวมถึงการสร้างความจริงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร (Wechayanon, 2007) การพัฒนาสมรรถนะที่ตัว ผู้บริหารก่อน เป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรที่สำคัญ ซึ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการมีมากขึ้น และกระแสเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ได้เข้าไปทุกองค์กรอย่างทั่วถึง (Saenthong, 2006) การทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำคัญที่ผู้บริหารต้องสามารถแก้ไขจุดอ่อน และก่อให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างสมดุล เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกทั้งในส่วนตน และองค์กรให้สามารถดำเนินการควบคู่ไปด้วยกันได้ ในขณะที่เดียวกันจะเห็นความมั่นคง ปลอดภัย ความพอใจ และความพึงพอใจในองค์กรปรากฏขึ้นด้วย (Jamjamrat, 2006) ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ประสบการณ์ที่จำเป็นต่อ การที่จะรับผิดชอบทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ และเพื่อป้องกันความล้มเหลวทางการบริหารอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ความสำเร็จของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) หรือระดับความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (Khawsa-ard, 2016) ในการบริหารแล้วย่อมทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kindred (1975 as cited in Klinlaor, 2008) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน พบว่าการไม่ประสบความสำเร็จในการประสานงานกับ ผู้ปกครองกับครู ซึ่งเกิดจากสาเหตุที่ผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ทำให้เกิดปัญหาต่อไปนี้ ความมีอคติขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดีขาดการวางแผนที่ดี เกิดบรรยากาศ ความขัดแย้ง ถ้าหากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านคตินิยม ทักษะด้าน มนุษยชนสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน ในส่วนของ Klinlaor (2008) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องคิดค้นสมรรถนะใหม่ๆเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จต่อการจัดการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางการสรรหาคัดเลือกรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา อันจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ก่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวมของประเทศต่อไป ด้วยเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าการวิจัยการพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา
2. เพื่อสร้างองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) ได้รับความสนใจและเริ่มศึกษาโดยนักวิชาการตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา โดย David McClelland ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากผู้เรียนของเขาในอดีตที่มีผลการเรียนดีบางคน ไม่ใช่ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดี กลับเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตหลายคนเป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ดีมีชื่อเสียง ได้รับความยอมรับจากสังคม จากข้อสังเกตดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนของเขาในอดีตและทำการเปรียบเทียบกับความสำเร็จในชีวิตซึ่งผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในชีวิตไม่ได้เกิดจากผลการศึกษาที่ดีเสมอไป ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต หลายคนอาจ ไม่ใช่ผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่นและผู้ที่มีผลการเรียนระดับดีเด่นอาจไม่ใช่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจึงทำให้ McClelland เสนอให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (competency-based testing) ทดแทนการทดสอบเชาวน์ปัญญาและความถนัดด้านการเรียนเพราะการวัดความถนัดทางวิชาการไม่มี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต ซึ่ง McClelland นำเสนอบทความ “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist ในปี ค.ศ.1973 หลังจากนั้น แนวคิดสมรรถนะของ McClelland จึงได้รับการยอมรับในแวดวงต่าง ๆ จนช่วงปลายของทศวรรษ ที่ 80 นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นคือ “สมรรถนะ” (competency) (Khawsa-ard, 2016)

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์ เป็น

ลักษณะเฉพาะ จึงมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ดังนี้

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดัน ให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตน รับผิดชอบ

Boam and Sparrow (1992) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิง เหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือ เป้าหมายที่ กำหนดไว้

Surakitbovorn (2014) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของ บุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็น จากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่ เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้อาจเกิดจากพรสวรรค์หรือการเสริมสร้างขึ้นโดยผ่านการ ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา

Southeast Asian Ministers of Education Organization (2015) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานของทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

Sirichotirat (2016) ได้สรุปสมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า “KSAs” ซึ่ง สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (Behaviors) ในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน สามารถวัดและ สังเกตได้ดังนั้น ชีตความสามารถเชิงสมรรถนะ จึงมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึงการแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและ แลบ และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคคลใน องค์การนั้นมี ส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การและยังใช้เป็นกรอบในการสร้าง วัฒนธรรมของค์การ

Nokanman (2016) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการ ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะমনทัศน์ ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้น แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

การบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือการเรียนการสอนแบบผสมผสาน มีการนำเทคโนโลยีการศึกษาประเภทออนไลน์ มาใช้อำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนในยุคปัจจุบันและอนาคตการเรียนการสอนแบบนี้ยังคงมีต่อไป มีผู้ให้ความหมายของความว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน ดังนี้

Lawless (2019) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นวิธีการหรือกระบวนการศึกษาที่หลอมรวมสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และการปฏิสัมพันธ์ในโลกออนไลน์ร่วมกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิม โดยที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่นอกเหนือของความว่า เวลา สถานที่ และการเดินทาง

Lalima and Dangwal (2017) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นแนวคิดที่แสดงถึงการกำหนดกรอบกระบวนการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นแบบเผชิญหน้า และการเรียนการสอนที่ได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

Bath and Bourke (2010) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน จะเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการระหว่างรูปแบบการสอนกับรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้กลยุทธ์และวิธีการอย่างเป็นระบบในการใช้เทคโนโลยีรวมกับการสอนแบบตัวต่อตัว

สรุป การเรียนการสอนแบบผสมผสาน เป็นการใช้เทคนิคการสอนรวมกันกับเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอน รวมทั้งจัดการเรียนการสอนได้ทั้งออนไลน์และไม้ออนไลน์ มีสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนระบบการศึกษาหลังวิกฤตการระบาดของเชื้อโรคอุบัติขึ้นใหม่ รูปแบบการสอนดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

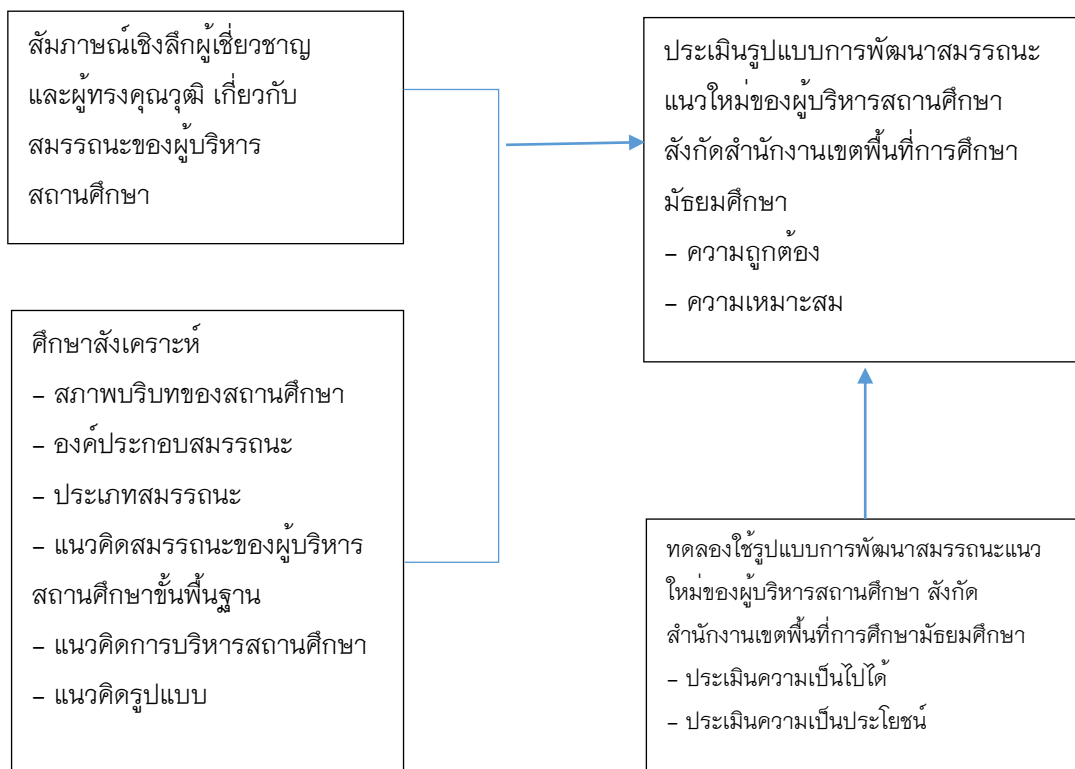
เทคโนโลยีการศึกษาใหม่ คือ การใช้เทคโนโลยีทำให้การเรียนในห้องเรียนเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การเรียนที่ไร้ขอบเขตข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการใช้

ชีวิตประจำวัน ผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอน ผู้รู้ในรูปแบบดิจิทัล นำเสนอผ่านทางทางเว็บไซต์หรือโปรแกรมเฉพาะทางที่สร้างขึ้น ลักษณะการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงเป็นการสืบเสาะค้นหา คัดเลือกใช้สารสนเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สรุป เทคโนโลยีการศึกษาใหม่เป็นเทคโนโลยีที่ใช้หลังจากการระบาดของโรคโควิด-19 เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้สอนมีการนำเทคโนโลยีการศึกษาประเภทออนไลน์ มาใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นมีการใช้โปรแกรมออนไลน์อย่างหลากหลายรวมทั้งปริมาณการใช้งานด้านเครือข่ายสูง เนื่องจากผู้สอนและผู้เรียนมีการสนทนากันแบบเรียลไทม์ และการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนต้องมีการปรับตัวในรูปแบบออนไลน์ ให้เข้ากับสถานการณ์มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต

จากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการบริหารจัดการศึกษา แนวใหม่ผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษางานวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มต้นจากการศึกษาในเชิงทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบ จากนั้นทำการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบที่ได้จากทฤษฎี ผลที่ได้จากรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วนำมาตรวจสอบความสอดคล้องและหาความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการที่เหมาะสมกับปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ตามลำดับหัวข้อดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 400 คน กำหนดโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan และโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงมาตรฐาน 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach's และค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item–Total Correlation)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาพรวมและรายด้าน (n= 400)

องค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ระดับตัวชี้วัดองค์ประกอบ		
	\bar{x}	SD	ระดับ
1) ทักษะ (Skills)	4.66	.444	มากที่สุด
2) ความรู้ (Knowledge)	4.65	.436	มากที่สุด
3) ความเฉพาะ	4.74	.415	มากที่สุด
4) แรงจูงใจ	4.76	.409	มากที่สุด
5) มโนทัศน์ในตน	4.73	.430	มากที่สุด
รวม	4.70	.417	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.70$, $SD= .417$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.76$, $SD= .409$) รองลงมา คือด้านความเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.74$, $SD= .415$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.65$, $SD= .436$)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติหลังการสกัดองค์ประกอบ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	65.729	65.729	65.729	65.729	65.729	65.729	31.513	31.513	31.513
2	8.761	8.761	74.491	8.761	8.761	74.491	17.142	17.142	48.656
3	5.650	5.650	80.141	5.650	5.650	80.141	14.505	14.505	63.161
4	3.697	3.697	83.837	3.697	3.697	83.837	13.477	13.477	76.638
5	2.571	2.571	86.409	2.571	2.571	86.409	9.771	9.771	86.409
6	1.828	1.828	88.237						
7	-1.433	-1.433	100						

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 100 ตัวแปร นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่า Eigen values ที่มีค่ามากกว่า 2.00 ตามกฎของ Kaiser อีกทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้ง 100 ตัวแปรได้ในร้อยละ 86.409 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนดิแมกซ์ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.729 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.761 และองค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.650 ทั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมพิจารณาได้จากลำดับที่องค์ประกอบของข้อมูลจริงที่มีค่า Eigen values สูงกว่า ลำดับที่ขององค์ประกอบที่โปรแกรมจำลองขึ้น ทำให้ผลการวิเคราะห์ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัด ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 37 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.668 ถึง 0.886 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ตัวแปร ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.886 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารกระตุ้น ดึงศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.829 และตัวแปร ผู้บริหารมีสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819

องค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัด ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 22 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.565 ถึง 0.827 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหา (Problem- Solving Skills) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.827 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีทักษะในการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819 และตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้เข้าใจหลักการของการจัดองค์การมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.818

องค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 14 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.523 ถึง

0.858 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.858 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.825 และ ตัวแปร ผู้บริหารคิดแบบประยุกต์ใช้ (Application Thinking)จินตนาการสร้างสรรค์งานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0. 837

องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 12 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.549 ถึง 0.762 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานงบประมาณมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.762 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานทั่วไปมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.731 และ ตัวแปร ผู้บริหารพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0. 723

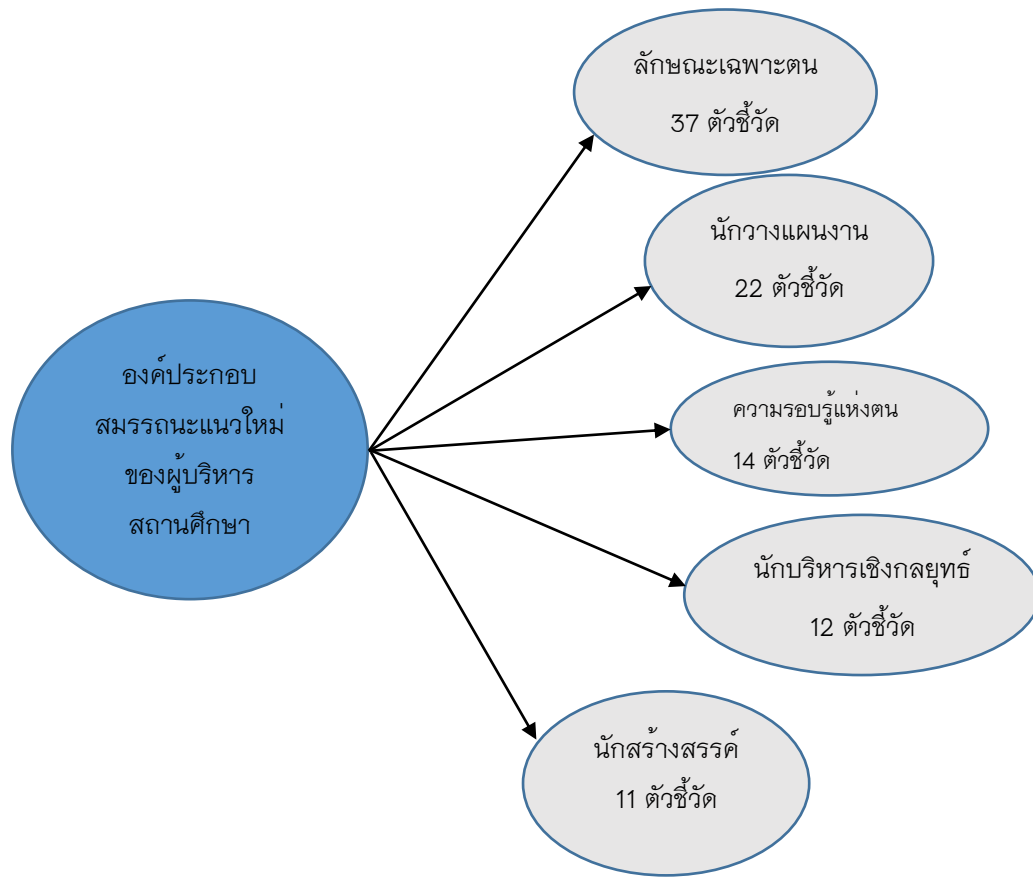
และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 11 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.550 ถึง 0.706 ด้วยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) สามารถวิเคราะห์ได้ถึงโอกาสและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.706 รองลงมา คือ ตัวแปร ผู้บริหารลงพื้นที่ รู้จริง รู้ลึกในสภาพปัญหา เพื่อเตรียมรับมือความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.692 และตัวแปร ผู้บริหารมีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.662

สรุปจากผลจากองค์ประกอบที่ 1 ถึง องค์ประกอบที่ 5 สอดคล้อง Catano et al. (2001) กล่าวถึง Competency หรือกลุ่มของ KSAO (Knowledge, Skill, Ability and Other Characteristics) ที่บุคลากรต้องมี ซึ่งทั้งสองกลุ่มตระหนักถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในทางตรงกันข้ามตามแนวคิดเริ่มแรกนั้น ค่านิยมบางส่วนไม่ได้เน้นที่ความแตกต่างของกลุ่มพฤติกรรมระหว่าง Competency ของผู้มีผลงานดีเลิศกับผู้อื่น นิยามบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์ของงาน Spencer and Spencer (1993) กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการควบคุมอารมณ์ด้วยตนเองเป็น “การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่จำเป็นประจำ” Boyatzis (1982) กล่าวถึง นำเสนอสมรรถนะ ด้านการวางแผนจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตั้งเป้าหมาย (Sirichotirat, 2016) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) มีส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การและยังใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เช่นเดียวกับ Pannont, Chanbanchong and Udomrat (2016) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าผลการประเมินความ

เป็นไปได้ในการนำการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการฯ ไปใช้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Namwongprom (2019) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินได้สร้างโดยผู้วิจัย แล้วประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมมีระดับความเหมาะสม ในการยืนยันด้านเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้ง Khumklang (2020) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกประเด็น (ร้อยละ 100) และ Boonchupong (2023) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดลองใช้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นของการพัฒนาสมรรถนะเท่ากับ 0.09

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้ ลักษณะเฉพาะตน คือ บุคลิกลักษณะประจำตัว เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน กระตุ้น ดึงศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา การวางแผนงาน คือ บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการปฏิบัติของผู้บริหารในการแก้ปัญหา (Problem- Solving Skills) มีทักษะในการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) มีความรู้เข้าใจหลักการของการจัดองค์การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ความรอบรู้แห่งตน คือ ความรู้ที่ผู้บริหารต้องมี มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการปฏิบัติของผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงาน พัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็วและ การสร้างสรรค์ คือ บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) สามารถวิเคราะห์ได้ถึงโอกาสและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารลงพื้นที่ รู้จริง รู้ลึกในสภาพปัญหา



ภาพที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สรุป

สภาพสมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดและมีองค์ประกอบ 5 ประการ 96 ตัวชี้วัด ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหารเชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีตัวชี้วัดทั้งหมด 96 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด และจะนำองค์ประกอบดำเนินการไปสร้างรูปแบบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณให้พอเพียงและคุ้มค่า

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรตรวจสอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นนโยบายสำคัญโดยกำหนดวิธีการ รูปแบบให้เป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของความเป็นผู้บริหารและสมรรถนะทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่างๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในลักษณะเฉพาะพื้นที่และระดับการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

References

- Bath, D., & Bourke, J. (2010). *Blended Learning*. Griffith University.
- Boam, R., & Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency: A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. McGraw-Hill.
- Boonchupong, J. (2023). *A Model for Competency Development of Secondary School Administrators in the New Era. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Education Service Area*. University North Bangkok.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. John Wiley and Sons.
- Dessler, G. (2004). *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders* (3rd ed.). UG/GGS Information Services.
- Division of Research Administration and Educational Quality Assurance. (2016, November). *Blueprint Thailand 4.0, A Model to Drive Thailand towards Prosperity, Stability and Sustainability*. https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/blueprint-thailand-4/
- Drake, T.L., & Roe, W.H. (1986). *The Principal Ship* (3rd ed.). Harper and Row.
- Jamjamrat, N. (2006). *Organization Development* (4th ed.). Human Capital Development Center.
- Khawsa-ard, K. (2016). *The Competencies of Educational Institution Administrators Affecting the Performance of Teacher Professional Standards under the Jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1*[Master's thesis, Nakhon Pathom Rajabhat University].
- Khumklang, B. (2020). *Professional Management Competency Development Model for School Directors Bangkok Metropolitan Administrator*. North Bangkok University.
- Kindred. (1975). *School Public Relations*. Englewood Cliffs.

- Klinlaor, K. (2008). *Guidelines for Enhancing Skills of School Administrators under Nakhon Pathom Municipality*[Independent Study, Silpakorn University].
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Educational and Psychological Measurement. *Determining Sample Size for Research Activities*, 30(3), 607–608.
- Lalima, L., & Dangwal, K.L. (2017). Blended Learning: An Innovative Approach. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 129–136. DOI: 10.13189/ujer.2017.050116.
- Lawless, D.J. (1979). *Organizational Behavior*. 2nd ed. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competence Rather than Intelligence*. American Psychologist. www.ei.Haygroup.com.
- Ministry of Education. (2017). *Guidelines for the Implementation of the Royal Academy of Sciences Project towards Sustainable Development Ministry of Education*. Office of Education Promotion.
- Namwongprom, A. (2019). *Competency Development Model Competencies of Basic Education Administrators in the Upper Northern Region*. Vongchavalitkul University.
- Nokanman, S. (2016). *Competency of Administrators of Industrial and Community Education College Under the Vocational Education Commission*[Doctoral Dissertation, Hat Yai University].
- Paophan, C. (2015). *Concepts and Fundamental Theories of Leadership of School Administrators in the 21st Century*. Khon Kaen University.
- Pannont, T., Chanbanchong, C., & Udomrat, T (2016). A Model for the Development of Strategic Thinking Competency in the Deputy Directors of Primary Education Area Offices. *Journal of Education Naresuan University*, 18(4.), 128–141.
- Pongwarin, T. (2009). *10 Core Competencies to Become the Ultimate Supervisor*. Think Beyond.
- Saenthong, N. (2007). *Let's Get to Know Competency* (3rd ed.). HR Center.
- Sararattana, W. (2013). *New Paradigms in Education: A Case View on 21st Century Education*. Thipayawisut.
- Siribunyaprasit, A. (2011). *Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Primary Educational Service Areas Study in Chanthaburi*[Master's Thesis, Chanthaburi Rajabhat University].
- Sirichotirat, N. (2016). *Principles of Human Army Service in the 21st Century* (2nd ed.). Chulalongkorn University.

- Smithikrai, C. (2009). *Training of Personnel in the Organization*. Chulalongkorn University.
- Southeast Asian Ministers of Education Organization. (2015). *Success Performance for Director of Schools in the Region of Southeast Asia*. Innotech.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Surakitbovorn, S. (2014). *Key Competencies of Professional Managers*. Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Thoranin, C. (2007). *Conference papers, 2nd set, Trends in Non-formal Education and Informal Education in The New Era*. Office for The Promotion of Non-Formal and Informal Education.
- Wechayanon, N. (2007). *Competency Model for Application in Thai Organizations*. Graphic Go Systems.