

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

The Relationship Between Competency of Administrators in The New Age and Effectiveness of Teacher
Performance Under the Bureau of Special Education Administration in The Educational Inspection 11

นตวัน คำเบ็ง¹ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³
Natawat Khamheng¹ Dr.Surat Duangchatom² Asst. Prof. Dr.Vijittra Vonganusith³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 การวิจัย ในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation
Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 105 คน กำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้
ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.279 – 0.675 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.909 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.369 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.823 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่
แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
ที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) ในเขตตรวจ
ราชการที่ 11 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.800$)
6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน
4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการช่วยเหลือ สนับสนุนและเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ
ทั้งนี้ควรมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของ สมาชิกตลอดจนการ

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: นตวัน คำเบ็ง, natawat.kh66@snru.com

รับเมื่อ 29 เมษายน 2568 แก้ไข 15 พฤษภาคม 2568 ตอรับ 17 พฤษภาคม 2568

พัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ควรมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3) ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี และ 4) ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ควรยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและ บริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิดปฏิบัติ ต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริ่งใจ และมีการประพฤติปฏิบัติ ตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู พร้อมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกัน

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine relationships, and establish guidelines for developing the relationship between the competency of administrators in the new age and the effectiveness of teacher performance of Special Education Administration in the Educational Inspection 11. The correlation research was conducted with 105 participants, including school administrators and teachers, in the 2024 academic year. The sample size determination used Krejcie and Morgan's table, and multi – stage random sampling. The research tools included questionnaires and interview forms. A set of questionnaires focused on the competency of administrators in the new age, reporting the predictive power ranging from 0.279 to 0.675, and the reliability of 0.909. Another questionnaire was about the effectiveness of teacher performance, with the discriminative power ranging from 0.369 to 0.796, and the reliability of 0.823. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The competency of administrators in the new age was at a high level.
2. The effectiveness of teacher performance was at the highest level.
3. The competency of administrators in the new age, classified by participants' positions, and work experience, overall, showed no difference.
4. The effectiveness of teacher performance, classified by participants' positions and work experience, overall, showed no difference.
5. The relationship between the competency of administrators in the new age (X) and the effectiveness of teacher performance (Y) under the Bureau of Special Education Administration in the Educational Inspection 11 revealed a high positive at the .01 level of significance correlation ($r_{xy} = 0.800$).
6. The guidelines for improving the relationship between the competency of administrators in the new age and the effectiveness of teacher performance under the Bureau of Special Education Administration in the Educational Inspection 11, consist of four aspects: 1) Teamwork involves providing assistance, support and encouragement to foster motivation and enhance morale. Assigning specific tasks and responsibilities is essential for building and maintaining relationships among team members while promoting the development of efficient teams; 2) Network Relations are strengthened through participation with all sectors, all social groups, and age ranges.

Engaging in idea exchange and fostering awareness of personal interactions contribute to effective collaboration and relationship building; 3) Technology and Innovation Development requires possessing knowledge, understanding, and proficiency in utilizing and accessing digital technology. It involves the ability to initiate innovations, and enhance operational systems, while supervising, controlling, monitoring, and evaluating the technology utilization; 4) Morality and Ethics involve adhering to honesty and integrity in operations and management while demonstrating fairness, responsibility, transparency, accountability, and being friendly. It also requires respecting oneself and others with sincerity, and professionalism, aligning with ethical principles and professional standards. Additionally, fostering trust and credibility among colleagues is essential for maintaining a positive and ethical work environment.

Keywords: Administrator's Competency in the New Age, Effectiveness of Teacher Performance

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมโลกเป็นกระแสแห่งเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ได้เป็นโลกยุคใหม่ที่เชื่อมต่อกันเป็นสังคมไร้ขีดจำกัดและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อองค์การ และคนในองค์การ โดยเฉพาะวงการการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (ประสิทธิ์ ไชยศรี, 2567, หน้า 1088)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 – 2579) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 โดยมุ่งเน้นให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำและบริหารการ เปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและ สร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการ จัดการเรียนรู้ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพ สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยสมรรถนะถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่รวมถึงการใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้ทุกคนรักและศรัทธายอมรับในการบริหารงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัย David McClelland สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงออกมา แตกต่างจากผู้อื่น และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและประสบผลสำเร็จ (McClelland, 1973 อ้างถึงใน กรรต ขวสะอาดและนภาเดช บุญเชิดชู, 2562, หน้า 1637) ดังนั้นผู้นำต้องตระหนักถึงพลวัตรแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น และ การบูรณาการของร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (มงคล พุทธิสัชแก้ว กันหา และ เมธาวิ โชติชัยพงศ์, 2567, หน้า 109) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ข้อบังคับคุรุ สถาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาได้ออกกฏด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (หน้า 18) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ข้อ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นอกจากนี้งานวิจัยของนิติ ญาณะ (2566, หน้า 35) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ครูและ บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี การประสานงานภายในไม่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบงานการเงิน บัญชี พัสดุโดยตรงมีจำนวนน้อย มีภาระงานมาก ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการแก่เด็กพิการตาม บ้าน และหน่วยการเรียนรู้ประจำอำเภอต่าง ๆ ทำให้การสื่อสาร นิเทศ ติดตาม และ กระจายอำนาจทางการบริหารได้ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ทั้งนี้

ในการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานที่ครูต้องปฏิบัติตาม

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

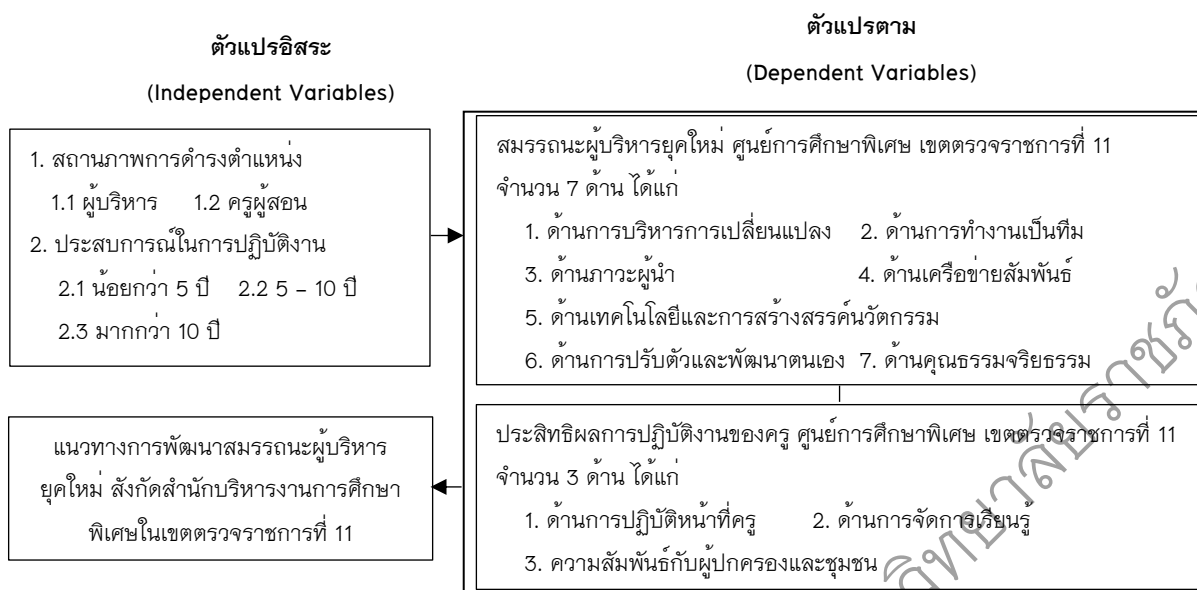
คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 7 คนและครูผู้สอน จำนวน 98 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำนวน 7 ด้านโดยมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.279 – 0.675 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369 – 0.796 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.823

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามที่เป็นเอกสารและตรวจสอบความสมบูรณ์ ทุกฉบับ จำนวน 105 ฉบับ ได้รับคืนกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test, F - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยรวมมาพิจารณาหากพบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมในอยู่ระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบ สัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = r_{xy} = .800^{**}$)
6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน 2) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิด ประสิทธิภาพที่แตกต่าง 3) ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุด เชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย ของ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 22 – 23) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการ กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงซึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารกิจการของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการมอบหมายภาระงาน กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สังข์วร บรรจงวานิช (2566, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านปัจจัยค่าจูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน

และด้านปัจจัยเชิงจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และ 2) ครูที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์การศึกษาพิเศษที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันสามารถรับรู้ถึงสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ ที่แสดงออกในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ

3.2 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับครูทุกคนไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 (2560 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 16 – 20) กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจ ทำความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านอุปนิสัย การปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจ ควรเปิดโอกาสให้คำแนะนำกับบุคลากรอันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จในงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของ ณรงค์รัช ชัยครณาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568 ผู้บริหารควรใส่ใจผู้อื่น และเคารพความเสมอภาค สร้างองค์กรจริยธรรมเพื่อผลักดันผลในระยะยาวว่าองค์กร สามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ และให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับราชการใหม่ ๆ หรือรับราชการมาเป็นเวลานาน อยู่ในศูนย์การศึกษาพิเศษต่างมีความตระหนักและให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง (2565, หน้า 24) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ จันทะรัง (2565, หน้า 72) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ย่อมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยการกระตุ้นและมีการโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยการมองหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .800^{**}$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกีดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยหากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูสถานศึกษานั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนนั้น มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 15 – 25) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 ส่งกีดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.63 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาความสัมพันธ์เหล่านี้ให้อยู่ในระดับมากขึ้นกว่าเดิมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งกีดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการ

เรียนรู้ แต่ด้านที่มีค่าเจียนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการแสดงออกที่มีต่อสัมพันธ์ภาพกับผู้ปกครองและชุมชนในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนได้อย่างแข็งแกร่งอันเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้แนวทางในการบริหารจัดการและแนวทางในการปฏิบัติตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด นภาพรณีย ยอดสิน นภาพเดช บุญเชิดชู. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8(2), 7 – 26
- ชริกา ไชยเดช. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษา พิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 4(7), 15 – 25.
- ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธาร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษา กับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ “มมร” คณะศึกษาศาสตร์*, 3(1), 24.
- นิติ ญาณะ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารปัญญา*, 30(2), 36.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2565). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาคมอาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ. (2560 – 2579). *กับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 (2560 – 2565)* ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 6 – 20.
- รัตนารณ จันทรปิง (2565,) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สังข์วร บรรจงวานิช พิมพ์ประภา อมรกิจบุญ และ ธัญธรณ์ อมรกิจบุญ (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง 24 มกราคม 2566. *Journal of Modern Learning Development*, 8(8), 207.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ฉบับที่ 12. ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.