

สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

THE LEADERSHIP COMPETENCIES OF

WATRAIKHING WITTHAYA SCHOOL ADMINISTRATOR

Received : 6 June 2025

Revised : 21 June 2025

Accepted : 23 June 2025

กิตติศักดิ์ บุญพระ¹

Kittisak Boonpra

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์²

Sakdipan Tonwimonrat

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา รวมทั้งสิ้น 118 คน ผู้วิจัยใช้ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาตามแนวคิดของรูเบน 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ สมรรถนะตามตำแหน่ง และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะการจัดการองค์การ และสมรรถนะการสื่อสาร ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะการสื่อสาร โดยจำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ

¹ นักศึกษาปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master student in Division of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: kittisak.b@wrk.ac.th

เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งควรศึกษาเทคนิคการพูดหรือหลักทางจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจเพิ่มเติมควบคู่ไปพร้อมกัน และควรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ เนื่องจากการมีเทคนิคการพูดที่ดี เริ่มจากการฟังที่ดี เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความต้องการหรือตัวตนที่แท้จริงของผู้พูด ซึ่งเมื่อรับรู้แล้วนั้น การใช้เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจหรือการเจรจาต่อรองก็จะประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น รวมถึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม ผสมผสานกับการมีจิตใจโอบอ้อมอารี จริงใจ และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น ตลอดจนไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, สมรรถนะผู้นำ

Abstract

The purposes of this study were identified; 1) the leadership competencies of Watraikhing Witthaya School. 2) the development approach of leadership competencies. The sample of this research was 118 respondents. The instrument used were (1) an opinionnaire about the leadership competencies of Watraikhing Witthaya School based on Ruben. (2) a semi structured interview based on the development guideline of leadership competencies. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The research finding was as follows:

1. The leadership competencies of Watraikhing Witthaya School, in overall was at high level, considering by aspects has found 1 aspect was at the highest level, which was positional competencies and 4 aspects were at high level sorted according to the arithmetic mean from descending as follows: personal competencies, analytic competencies, organizational competencies and communication competencies.

2. The development guideline of leadership competencies of Watraikhing Witthaya School administrator found that, Administrators should prioritize communication competencies, which requires integrating various motivational strategies to encourage colleagues to make positive changes. Additionally, administrators should study persuasive speaking techniques and psychological principles to enhance their ability to influence others effectively. Active listening is

also essential, as good communication begins with good listening, which enables a deeper understanding of others' true needs and identities. Once this understanding is achieved, persuasive communication and negotiation techniques are more likely to succeed. Moreover, promoting a culture of participation and open-minded listening will help leaders better understand situations and communicate clearly, directly, and sincerely. This should be accompanied by qualities such as empathy, sincerity, and kindness, while avoiding egocentric behavior in their professional conduct.

Keywords: Competency, Leadership Competencies

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของโลกในปัจจุบันเดินทางควบคู่กับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งจะเห็นได้จากการดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคปัจจุบันที่ผู้คนส่วนใหญ่ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มากก็น้อย และคาดว่าในอนาคตเทคโนโลยีเหล่านี้ก็จะยิ่งทวีคูณความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตมากกว่าเดิม อีกทั้งการเพิ่มขึ้นและการพัฒนาของเทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้โลกปัจจุบันเป็นโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) เป็นยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม รูปแบบการทำงาน การทำธุรกิจ สภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการศึกษา ในลักษณะที่แตกต่างไปจากที่เคยประพาศปฏิบัติกันมาก่อน โดยวิถี แบบแผน และพฤติกรรมการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่นี้ เรียกว่า ความปกติใหม่ (New Normal) แล้วหากใครก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ บุคคลเหล่านี้คือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากใครที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ คือผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ (สุจิตรา โอสมฤกษ์ และคณะ, 2565)

ดังนั้น เพื่อให้สามารถอยู่รอดบนโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ได้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริบทด้านการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นอย่างมาก จากผลกระทบดังกล่าวก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อวงการการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้นำ การพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งการที่จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้

การวางแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (รวีกาญจน์ ทาพันธ์, 2565)

ทั้งนี้ บุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดคือ ผู้นำขององค์กร โดยองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องการมากกว่าเพียงแค่ทักษะการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizational) ความเป็นผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) แต่ต้องการผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการองค์การ และทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ หากผู้นำองค์การขาดสมรรถนะที่จำเป็น เช่น สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์ สมรรถนะการสร้างแรงจูงใจ สมรรถนะการสื่อสาร หรือสมรรถนะการเสริมแรง ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะที่ผู้นำพึงมี ก็จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งการขาดสมรรถนะผู้นำบางประการก็ส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิผลขององค์การทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว (Damianus Abun and others, 2023)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำนวน 161 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	บุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหาร	75	55
2	ครู	86	63
รวม		161	118

* หมายเหตุ ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง

คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คน ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร จำนวน 55 คน และ 2) ครู จำนวน 63 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งกลุ่มประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 2 ฉบับ แบ่งเป็น

1) แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำตามแนวคิดของรูเบน (Ruben) ประกอบด้วยคำถามจำแนกตามตัวแปร ดังนี้ 1) สมรรถนะการวิเคราะห์ 2) สมรรถนะส่วนบุคคล 3) สมรรถนะการสื่อสาร 4) สมรรถนะการจัดการองค์การ 5) สมรรถนะตามตำแหน่ง โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview)

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยสัมภาษณ์จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครู จำนวน 2 คน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับที่ 1 จากนั้นนำสมรรถนะด้านที่ได้คะแนนน้อยที่สุดมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 118 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร จำนวน 55 คน และ 2) ครู จำนวน 63 คน

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเกณฑ์การวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

ในการวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

(n=118)

สมรรถนะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ (Analytic Competencies)	4.38	0.63	มาก
2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)	4.46	0.61	มาก
3. สมรรถนะการสื่อสาร (Communication Competencies)	4.14	0.72	มาก
4. สมรรถนะการจัดการองค์การ (Organizational Competencies)	4.32	0.62	มาก
5. สมรรถนะตามตำแหน่ง (Positional Competencies)	4.56	0.59	มากที่สุด
รวม	4.37	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 ผลปรากฏว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ สมรรถนะตามตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) สมรรถนะการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) และสมรรถนะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำในตอนต้นที่ 2 พบว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านสมรรถนะการสื่อสาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด จึงนำประเด็นดังกล่าวไปทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้แก่ 1) ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และ 2) ครู จำนวน 2 คน จากนั้นสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านสมรรถนะการสื่อสาร ได้ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการตั้งใจและการรับฟังความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเสริมแรงด้วยการชม การยกย่องให้เกียรติ หรือการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย และควรศึกษาเทคนิคการพูดหรือหลักทางจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจเพิ่มเติมควบคู่ไปพร้อมกัน เช่น การทักทายสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรม การถามสารทุกข์สุกดิบของผู้ร่วมงานเพื่อแสดงความห่วงใย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจและเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน

อีกทั้ง การรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการมีเทคนิคการพูดที่ดี เริ่มจากการฟังที่ดี โดยต้องรับฟังสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการจะพูดอย่างตั้งใจ เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความต้องการหรือตัวตนที่แท้จริงของผู้พูด ซึ่งเมื่อรับรู้ความต้องการหรือตัวตนที่แท้จริงแล้วนั้น การใช้เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจหรือการเจรจาต่อรองก็จักประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งผู้นำควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ผู้นำควรสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและสร้างความประทับใจได้มากกว่า ผสมผสานกับการมีจิตใจโอบอ้อมอารีและเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น ตลอดจนไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ สมรรถนะตามตำแหน่ง และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะการจัดการองค์การ และสมรรถนะการสื่อสาร ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านสมรรถนะการสื่อสารสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานระหว่าง การจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งควรศึกษาเทคนิค การพูดหรือหลักทางจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจเพิ่มเติมควบคู่ไปพร้อมกัน และควรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่าง ตั้งใจ เนื่องจากการมีเทคนิคการพูดที่ดี เริ่มจากการฟังที่ดี เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความต้องการหรือตัวตนที่แท้จริงของ ผู้พูด ซึ่งเมื่อรับรู้แล้วนั้น การใช้เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจหรือการเจรจาต่อรองก็จะประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เท่านั้น รวมถึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจ สถานการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม ผสมผสานกับ การมีจิตใจโอบอ้อมอารี จริงใจ และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น ตลอดจนไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผลปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะตามตำแหน่ง สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะการจัดการองค์การ และ สมรรถนะการสื่อสาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในตอนต้นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ส่งผลให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในวงการการศึกษา รวมถึงการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อวงการการศึกษาเช่นเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการนำพาองค์กรก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรระดับสูง ผู้บริหาร จึงต้องพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ ความเข้าใจในโครงสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร และบริบทแวดล้อม อีกทั้งการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งของตน การให้ความ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร การจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอต่อ ความต้องการ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน องค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การเลือกใช้คำพูด และพฤติกรรมในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จูงใจ โน้มน้าวใจ และทำให้ผู้อื่น เชื่อฟังและปฏิบัติตาม อันเป็นหนึ่งในสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไหลลื่น มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์

ส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายต่าง ๆ ควบคู่กัน การเลือกใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีอยู่มากมายในปัจจุบันให้เหมาะสมกับองค์การอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการรักษาและพัฒนามาตรฐานให้อยู่ในระดับสูง มีลักษณะนิสัย ค่านิยม และจริยธรรมที่ดี ที่ซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้สูงยิ่งกว่าเดิมไปอีกขั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถ อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน วัดไร่ขิงวิทยามีการประเมินตนเองเพื่อทราบถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานของตน และมีการวิเคราะห์ส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่นทั้งภายในและ ภายนอกองค์การจากการดำเนินนโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งการเลือกใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการภายในองค์การอย่างเหมาะสม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโครงการหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในรอบปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ และผลลัพธ์ของการดำเนินการ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา ต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ มาร์ ที่กล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 20 สมรรถนะ ซึ่งหนึ่งในสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับผู้นำ คือ การคิดวิเคราะห์ ที่หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นกลาง ไม่ใช้อคติ ใช้ข้อมูลที่ผ่านมาจากการสังเกต การรวบรวมข้อเท็จจริงและที่มาของข้อมูล ประกอบในการวิเคราะห์ ประเด็นหรือสถานการณ์ รวมถึงการอนุมานข้อสรุปจากข้อมูล การแก้ปัญหา หรือความขัดแย้งโดยอิงจาก กระบวนการก่อนหน้า และการพิจารณาถึงผลตามมาจากการเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 ด้าน ซึ่งมี 3 ด้านที่สอดคล้อง โดยเรียงตามค่า มัชฌิมเลขคณิต คือ สมรรถนะด้านการจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการประเมินผลและติดตามผล การศึกษา และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเป็นผลให้แผนยุทธศาสตร์ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาจึงต้องมีลักษณะนิสัย ค่านิยม จริยธรรมที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายงานต่าง ๆ อีกทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทั้งในและนอกเวลาราชการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านกลยุทธ์และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยผลักดันองค์การให้ดียิ่งขึ้นอีกทั้งสามารถปรับตัวและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีวินัยและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้นำ ก็เป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญให้องค์การก้าวเดินอย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสซาลิว ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสมรรถนะผู้บริหารต่อความสำเร็จของโครงการขององค์กรรัฐวิสาหกิจ Defense Construction Enterprise ในเอธิโอเปีย ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการมากที่สุด ตามด้วยคุณลักษณะของผู้บริหาร รูปแบบของผู้บริหาร การกำกับดูแลของผู้บริหาร และประสบการณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการน้อยที่สุด

1.3 ด้านสมรรถนะการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสวนใหญ่จึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในและนอกกลุ่มงาน และมีการเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการรับฟังความเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องในการปฏิบัติงาน หรือประกอบแนวคิดในการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และมีวาทศิลป์ในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ปฏิบัติตาม มีบุคลิกท่าทางการพูดจา หรือการปฏิบัติที่ผู้อื่นให้ความเคารพเชื่อฟัง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและประทุมทอง ไตรรัตน์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World ที่ซึ่งสรุปผลได้ว่า ผู้นำทางการศึกษาต้องประสานนำทางและทำงานกับบุคลากรภายในองค์การ ด้วยความเข้าใจ เอาใจใส่ มีการรับฟังข้อมูลความคิดเห็นเพื่อที่สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคอย่างเหมาะสม ความโปร่งใส และใช้ความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและวิตกกังวลของบุคลากรในองค์การได้ และทำให้ทีมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา จนเกิดเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติและยอมรับเป้าหมายในการปรับปรุงพัฒนางานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมายด้วยความสมัครใจ

1.4 ด้านสมรรถนะการจัดการองค์การ โดยภาพรวมและรายข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยามีสมรรถนะทางด้านการจัดการองค์การที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การให้บุคลากรดำเนินการในเป้าหมายเดียวกัน

มีการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน มีการนิเทศ แนะนำ และให้คำปรึกษา การสร้างวัฒนธรรมและการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้น รวมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือและจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอลท์แมนและเชลตัน ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้นำสำหรับผู้บริหารศึกษาระดับโลก โดยศึกษารวบรวมความเห็นจากผู้แทนและผู้บริหารขององค์การยูเนสโก ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จากสมรรถนะผู้นำการศึกษาระดับโลกจากทั้งหมด 96 สมรรถนะ สมรรถนะที่ได้คะแนนมากที่สุด 10 อันดับแรก คือ สมรรถนะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำ และงานวิจัยของนาวัน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 ด้าน ซึ่งมี 3 ด้านที่สอดคล้อง โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

1.5 ด้านสมรรถนะตามตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหาร ต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีการทดสอบความรู้ทางการบริหารการศึกษาในเบื้องต้น ทำให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนด และมีการพัฒนาและประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาควบคู่ด้วย อีกทั้งผู้บริหารส่วนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มหรือฝ่ายงานนั้น ๆ มาก่อน ซึ่งส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และมีความเข้าใจในโครงสร้าง วัฒนธรรม ตลอดจนบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอลท์แมนและเชลตัน ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้นำสำหรับผู้บริหารศึกษาระดับโลก โดยศึกษารวบรวมความเห็นจากผู้แทนและผู้บริหารขององค์การยูเนสโก ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จากสมรรถนะผู้นำการศึกษาระดับโลกจากทั้งหมด 96 สมรรถนะ สมรรถนะที่ได้คะแนนมากที่สุด 10 อันดับแรก คือ สมรรถนะในการเป็นผู้นำ สมรรถนะด้านวุฒิภาวะ และสมรรถนะด้านการปรับตัวตามลำดับ

2. จากแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านสมรรถนะการสื่อสาร มีแนวทางคือ ผู้บริหารต้องการผสมผสานระหว่างการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงศึกษาเทคนิคการพูดหรือหลักทางจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจเพิ่มเติม และควรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ เนื่องจากการมีเทคนิคการพูดที่ดี ต้องเริ่มจากการฟังที่ดี

เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความต้องการหรือตัวตนที่แท้จริงของผู้พูด ซึ่งเมื่อรับรู้แล้วนั้น การใช้เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจ หรือการเจรจาต่อรองก็จะประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น รวมถึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม ผสมผสานกับการมีจิตใจโอบอ้อมอารี จริงใจ และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น ตลอดจนไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคต ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารมี 3 รูปแบบ สามารถพัฒนาได้ทั้งระหว่างเวลาปฏิบัติงาน นอกเวลาปฏิบัติงาน และการพัฒนาแบบผสมผสาน 70:20:10 (เรียนรู้จากประสบการณ์จริง: เรียนรู้จากผู้อื่น: เรียนรู้ผ่านการศึกษา) ซึ่งสมรรถนะด้านการสื่อสารก็เป็นหนึ่งในกรอบแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคตที่มีรูปแบบจะมีวิธีการพัฒนาทั้งแบบออฟไลน์ อาทิ การสอนแนะ การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา และแบบออนไลน์ อาทิ การเรียนรู้ผ่านดิจิทัล ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพออนไลน์ การฝึกอบรมเสมือนจริง ที่ซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสมรรถนะตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ควรให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจในเรื่องของโครงสร้างองค์การ เพื่อที่จะได้เข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบข่ายของตน สร้างความชัดเจนในการสื่อสารและตัดสินใจ ลดความสับสน และทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนตามสายงานที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ หรือแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญมาก ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง จะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์การ ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ และความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการเข้าใจบริบทแวดล้อมขององค์การ ก็เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญ เพราะจะได้จัดการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือวิถีชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2. จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านสมรรถนะการสื่อสาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาควรปรับปรุงและพัฒนาด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การระมัดระวังการเลือกใช้คำพูด ภาษา และพฤติกรรมต่าง ๆ ในการสื่อสาร เพื่อไม่เกิดความคลางแคลงใจหรือความไม่พอใจ รวมถึงต้องมีวาทศิลป์และการเสริมแรงรูปแบบต่าง ๆ ในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารที่ดีควรรับฟังความเห็นของบุคคลอื่นอย่างตั้งใจ เพื่อนำข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง หรือประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา เผยแพร่ออกไปและเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจ จึงมีข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำตามแนวคิดหรือทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้นำเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9(1), 16–28.
- นาวัน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8, 328.
- รวีกาญจน์ ทาพันธ์. (2565). ดิจิทัลดิสรรัption และความปกติใหม่. *วารสารการพิมพ์ไทย*, 138, 242.
- สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์. (2564). นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคต [วิทยานิพนธ์ดุขภูิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/5268/>
- สุจิตรา โอสธอภิรักษ์, และคณะ. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 75.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3258/1/59252342.pdf>

Abun, D., Magallanes, T., Encarnacion, M. J., & Agoot, F. (2023). Examining the influence of leadership competencies on employees' work engagement. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(2), 242–267.

Aschalew, S. (2020). *The effect of leadership competencies on project success: In the case of Ethiopian Defense Construction Enterprise, Addis Ababa* (Master's thesis, St. Mary's University). <http://197.156.93.91/handle/123456789/5627>

Best, J. W. (1970). *Research in education*. Prentice-Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1961). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 3, 608.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.

Marr, B. (2022). *Future skills: The 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world*. Wiley.

Ruben, B. D. (2006). *What leaders need to know and do: A leadership competencies scorecard*. National Association of College and University Business Officers (NACUBO).

Saltsman, G., & Shelton, K. (2019). Leadership competencies for global education leaders: A Delphi study of UNESCO delegates and administrators. *ICPEL Educational Leadership Review*, 20(1), 154–158.