

องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้

COMPONENTS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA WORLD ERA IN SPECIAL- AREA PRIMARY SCHOOLS IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCES

นวรรตน์ ไชชมภู^{1,*} ศุภเชษฐ์ กาญจนมณี² และ นีรันตร์ จุลทรัพย์¹

Navarat Waichompu^{1,*} Supachet Kanjanamane² and Niran Chullasap¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา 90110

²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พัทลุง 93160

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hat Yai University, Songkhla 90110, Thailand

²Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, Phatthalung 93160, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: navarat.wa@hu.ac.th

รับบทความ 19 มีนาคม 2568 แก้ไขบทความ 25 เมษายน 2568 ตอรับบทความ 19 เมษายน 2568 เผยแพร่บทความ เมษายน 2569

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์และคณะ 10 เท่าของตัวบ่งชี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์โดยหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.86–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.97–0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยการสกัดปัจจัยโดยใช้วิธี Principal Axis Factoring (PAF) หมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation)

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านความชัดเจน มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 3 ด้านการฟื้นตัว มี 3 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: องค์ประกอบ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคโลกพลิกผัน, โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ

ABSTRACT

This research aimed to examine the components and indicators of school administrators in the VUCA world era in special-area primary schools in the southern border provinces. The sample consisted of teachers serving as department heads of academic affairs administration. The sample size was determined based on Hair et al.'s concept of the ten-times rule, based on the number of indicators, resulting in a total of 200 participants. The research instrument was a set of 5-point Likert scale questionnaires. Content validity was assessed by seven experts, ranging from 0.86 to 1.00, and reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient, ranging from 0.97 to 0.99. General data analysis drawn from respondents was

also conducted using frequency and percentage, while exploratory factor analysis was performed using Principal Axis Factoring (PAF) with Oblique Rotation.

The research findings revealed that components for school administrators in the VUCA world era in special-area primary schools in the southern border provinces consisted of three components with 11 indicators: Component 1, Clarity, included five indicators; Component 2, Vision, included three indicators; and Component 3, Resilience, included three indicators.

Keywords: Components, School Administrators, VUCA World Era, Special-Area Primary Schools

บทนำ

VUCA World เป็นคำย่อของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) ความคลุมเครือ (Ambiguity) VUCA World เป็นคำที่ทางกองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่อัฟริกาและอิรักต่อมานำมาใช้ในธุรกิจเพราะการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน VUCA World ประกอบด้วย 1) V-Volatility คือ ความผันผวนสูง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อม และไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้หรือเป็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแบบตั้งตัวไม่ทันหรือรวดเร็วมาก เช่น ซึ่งในปัจจุบันคือ Disruptive innovation นวัตกรรมที่พลิกผันอัตราการเปลี่ยนแปลงสูง (High rate of change) 2) U-Uncertainty คือ สภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง คาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน ไม่สามารถหาข้อมูลที่ชัดเจนมายืนยันในแต่ละสถานการณ์ได้ ทำให้ยากต่อการตัดสินใจเพราะโลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอนสูง (Unclear about the present) 3) C-Complexity คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) และ 4) A-Ambiguity คือ ความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจน (Lack of clarity about meaning of an event) (ศศิมา สุขสว่าง, 2562) โลกของเรามีลักษณะที่เรียกว่า VUCA มากขึ้น ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจน ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากสาเหตุทางด้านเทคโนโลยี การเมืองระหว่างประเทศ หรือแม้แต่วะสภาวะโลกร้อนจะทำให้โลก VUCA เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างเลี่ยงไม่ได้ (วิโรท สันติประภพ, 2560)

ในโลกยุค VUCA World นี้ จึงมีความท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายสำหรับผู้บริหาร ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่จึงอาจจะใช้ประโยชน์ไม่ได้แล้วจึงถึงเวลาที่ผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารต้องเลือกรับและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารมหาศาล ต้องตัดสินใจอย่างฉับไว ต้องมองทุกอย่างให้ทะลุจากต้นจนจบ ต้องเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเป็น “ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง” ให้เกิดขึ้นได้ด้วย มิฉะนั้น VUCA World อาจจะทำให้เกิดผลร้ายต่อองค์กรอย่างคาดไม่ถึง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2560) จากสภาวะ VUCA World ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเหมือนเป็นเรื่องธรรมดา ๆ บางครั้ง เราเรียกว่า “VUCA World” ว่า “The New Normal หรือความปกติแบบใหม่” จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างศักยภาพ ความสามารถ และพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ภายใต้สภาวะ The New Normal หรือความปกติแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับบุญมา แผงศรีสาร (2561) ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน ต้องเป็นนักคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น เป็นตัวอย่างที่ดี และมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี และการสื่อสาร จะต้องพัฒนาทัศนคติใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

ดังนั้น VUCA World เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากสาเหตุทั้งทางด้านเทคโนโลยี ภาวะสภาวะโลกาภิวัตน์ และด้านการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ กฤษณา ยองโย (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่มุ่งมั่นสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนมีการบริหารจัดการ การปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคใหม่ เช่นเดียวกับ ศุภเชษฐ์ กาญจนมณี, นวรัตน์ ไวยมภู, และชณัฐ พรหมศรี (2566, หน้า 4) ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องทำความเข้าใจ ปรับตัว บริหารจัดการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสังคมในยุคปัจจุบันเพื่อทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพลิกผันอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปประเทศและพัฒนาคน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ อีกทั้งปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความแตกต่างของประชาชนที่เกิดจากเชื้อชาติ ศาสนา อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ทศนคติความเชื่อ และพฤติกรรมของท้องถิ่น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และมีความเชื่อมโยงในหลายมิติ นอกจากนี้มีกลุ่มคนบางกลุ่มที่มีอุดมการณ์ที่ต้องการแบ่งแยกดินแดนได้นำประเด็นปัญหาดังกล่าวมาเป็นเงื่อนไขในการใช้ความรุนแรงทำให้เกิดบรรยากาศความน่ากลัว และทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชน และระหว่างประชาชนด้วยกันเองเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งปัญหาโครงสร้างทางสังคมในพื้นที่มีช่องว่างในเรื่ององค์ความรู้ การขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการของรัฐ ทำให้เกิดช่องว่างทางความคิด ทศนคติ และความเชื่อจนกลายเป็นความขัดแย้งทางสังคมและวัฒนธรรม รวมไปถึงปัญหาใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น คือ ปัญหายาเสพติด และปัญหาภัยแทรกซ้อนอื่น ๆ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2560, หน้า 26) ทำให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการขาดความมั่นใจในการลงทุน ประชาชนได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ถูกลอบทำร้าย ทรมานทางราชการถูกทำลาย เศรษฐกิจประสบปัญหาอยู่ในภาวะถดถอย การบริการทางสังคมด้านการศึกษาและสาธารณสุขไม่อาจดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตพากันทยอยอพยพออกจากพื้นที่และปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับต่ำ (คณะกรรมการธิการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร, 2553, หน้า 26-27)

การจัดการเรียนการสอนในจังหวัดชายแดนใต้ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันจากภายในที่เป็นปัญหาที่ต้องเผชิญ ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาการใช้ความรุนแรง ปัญหาจากยาเสพติด ปัญหาการว่างงานและความยากจนค่อนข้างมากโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560, หน้า 5) ที่มีความแตกต่างจากพื้นที่หรือภาคอื่นในประเทศไทยเนื่องจากเป็นสังคมที่มีผู้คนมีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมอาศัยอยู่ร่วมกัน หรือเรียกว่า สังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยด้านการศึกษาท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ค่อนข้างสูง ทั้งในด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ และความประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายของคุณภาพการศึกษาย่อมมีความแตกต่างจากพื้นที่อื่นด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมและสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดการเรียนรู้บนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมีความเข้าใจยอมรับและเคารพในความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (สิทธิชัย ทองมาก และคณะ, 2561, หน้า 186-196) การศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มความสามารถของคนและการพัฒนาประเทศในทุกด้านรวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ด้วยความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และศาสนา และปัญหาด้านต่าง ๆ ที่ทับซ้อนกันอยู่ รวมถึงทิศทางที่จะทำให้อุปสรรคและการพัฒนาคุณภาพในการศึกษาอาจมีปัญหามากมายในหลายด้านที่ยังเป็นปัญหาเดิม ๆ อย่างไรก็ตามหลายฝ่ายต่างเห็นร่วมกันว่าการพัฒนาด้านการศึกษาจะยังคงเป็นหนทางแก้ไขปัญหาความไม่สงบได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนที่สุด (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2562, หน้า 20)

จากที่กล่าวมา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงถือว่าเป็นผู้ที่มิพบทบาทและมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเป็นส่วนสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานและดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็น

การศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่ข้อมูลเชิงประจักษ์ทางสถิติขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรเพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ตัวกำหนดขอบข่ายและส่วนประกอบสำคัญที่สังเกตได้ผ่านตัวบ่งชี้ที่ใช้งบอกรถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความชัดเจน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการฟื้นตัว

ด้านความชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อนในองค์กรได้ มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถจัดการความรู้ในองค์กร มีความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร เปิดใจกว้างและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมีความชัดเจนในการจัดการข้อมูลและตัดสินใจ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน มองการณ์ไกลและคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา และเป็นผู้ริเริ่มแนวทางการบริหารที่ท้าทายกับการเปลี่ยนแปลง

ด้านการฟื้นตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีส่วนร่วมในการทบทวนและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมปรับตัวอย่างต่อเนื่อง กล้าตัดสินใจเพื่อลดผลกระทบจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ติดตามการเปลี่ยนแปลง และปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

พื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง สำนักงานและหน่วยงานในพื้นที่ที่ยังคงมีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้รับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษประจำปีงบประมาณ 2565 ประกอบด้วย สำนักงานและหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดสงขลาในพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา (ประกาศกระทรวงการคลัง, 2565)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดปัญหาของการจัดการศึกษาของพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดการศึกษาของพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องเผชิญปัญหาและความท้าทายในหลายมิติด้วยกัน ทั้งในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพลิกผันอย่างรวดเร็วที่เกิดจากกระแสความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคม รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เกิดจากอัตราการเกิดของประชากรและการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของเยาวชนผลกระทบที่เกิดจากภัยธรรมชาติและที่สำคัญ คือ ปัญหาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเป็นปัญหาในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ปัญหาสถานการณ์ความรุนแรงและเกิดความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจความไม่ไว้วางใจกันระหว่างคน บางกลุ่ม ที่มีแนวความคิดขัดแย้งกันต้องการแบ่งแยกดินแดนนำเอาเงื่อนไขใช้ความรุนแรงในการสร้างความหวาดกลัวและเกิดความไม่ไว้วางใจกันโดยใช้ความแตกต่างและความหลากหลายของชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรมในการสร้างความรุนแรง มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบที่เกิดกับนักเรียน ครู และสถานศึกษา 2) ปัญหาของเด็กและเยาวชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ ได้แก่

ปัญหาหาเสพติดใช้เป็นเครื่องมือในการมอมเมาเยาวชนในการสร้างความขัดแย้งและเป็นเป้าหมายในการค้ายาเสพติด

3) ปัญหาคุณภาพการศึกษาจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งมีผลกระทบจากการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ ปัญหาการใช้ภาษาในการใช้ภาษาถิ่นเป็นภาษาหลักที่ใช้ในการสื่อสารการเรียนรู้และการใช้ภาษาไทยยังมีปัญหาต่อการสร้างความเข้าใจในบทเรียนของผู้เรียน ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ ยังคงเป็นปัญหาหลักของการศึกษา 4) ปัญหาผู้ปกครองให้ความสำคัญกับวิถีศาสนาโดยเฉพาะศาสนาอิสลามนิยมให้บุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนที่สอนวิชาสามัญควบคู่กับศาสนาจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาดังกล่าวให้ได้มาตรฐาน 5) ปัญหาการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน 6) ปัญหาการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติยังขาดความสมดุลทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความสมดุลทางธรรมชาติทำให้เกิดภัยพิบัติ เกิดอุทกภัย และเกิดภาวะโลกร้อน 7) ปัญหาด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาความเหลื่อมล้ำในการเข้ารับบริการทางการศึกษาจากข้อมูลยังปรากฏประชากรวัยเรียน ที่ไม่ได้รับการศึกษาในทุกช่วงอายุและอัตราการศึกษาต่ออยู่ในระดับต่ำ ประชาชนได้รับบริการทางการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนในเขตเมืองหรือพื้นที่อื่น ๆ 8) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากภาคประชาชน ชุมชนในพื้นที่ และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างชัดเจน และขาดการบูรณาการงานด้านการศึกษาระหว่างหน่วยงานและผู้รับผิดชอบการศึกษาในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560, หน้า 35–36)

อีกทั้ง ปัญหาของความไม่สงบในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้นำมาซึ่งความสูญเสียชีวิตและบาดเจ็บเป็นจำนวนมากนั้น สาเหตุของปัญหาความไม่สงบในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถนำมาแยกเป็นประเด็นในแต่ละด้านได้ ดังนี้ (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2562, หน้า 17–21)

1. ปัญหาด้านการเมือง ฝ่ายมวลชนและแนวร่วมที่แอบแฝงอยู่กับองค์กรภาคประชาชนจะเคลื่อนไหวทางการเมือง โดยนำประเด็นต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลามาบิดเบือนเพื่อปลุกกระแสชาตินิยมและสร้างความเกลียดชังระหว่างคนต่างศาสนาให้กับกลุ่มเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ให้ต่อต้านอำนาจรัฐ

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเกิดจากสภาพสังคมแบบปิดของคนไทยมุสลิมในพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงสร้างด้านเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับเกษตรกรรม การทำสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ นอกจากนี้ยังมีผู้ประกอบการอาชีพ ทำการประมงในเขตที่ติดกับฝั่งทะเลอ่าวไทยและน่านน้ำสากล

3. ปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา พื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากภูมิภาคอื่น ทั้งด้านภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณี สภาพความเป็นอยู่ของชุมชนส่วนใหญ่จะกระจุกตัวมีวิถีชีวิตที่ดำเนินไปตามหลักปฏิบัติและหลักศรัทธาเชื่อฟังผู้นำศาสนา

4. ปัญหาด้านการศึกษา การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ การใช้ภาษาถิ่นเป็นภาษาหลักที่ใช้ในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทยยังมีปัญหาต่อการสร้างความเข้าใจในบทเรียนของผู้เรียน

5. ปัญหาด้านกระบวนการยุติธรรม การดำเนินการกระบวนการยุติธรรมที่ไม่เป็นไปตามหลักกฎหมายแล้วเกิดจากการใช้กฎหมายพิเศษเพิ่มขึ้น ประชาชนมองว่าเป็นการส่งเสริมการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา หลักกฎหมายเช่นนี้อาจจะเป็นการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาได้

ดังนั้น ปัญหาของการจัดการศึกษาของพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อนมีสาเหตุมาจากปัญหาด้านการเมือง ด้านประวัติศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการศึกษา และด้านกระบวนการยุติธรรม ซึ่งปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นได้สร้างความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต ส่งผลให้เกิดความสูญเสียของประชาชนในพื้นที่และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ชีวิต และทรัพย์สิน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

การวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก

นักการศึกษาและนักวิชาการเพื่อจะนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

เจริญ ภูวิจิตร (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวนควรมีคุณสมบัติและสมรรถนะเพื่อรับมือกับสถานการณ์โลกยุคผันผวน ประกอบด้วย 1) มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) มี Mindset ในการทำงาน มองโลกและมีทัศนคติที่ดีภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง 3) มีความทันสมัย ติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 6) มีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับในทีม 8) มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 9) มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ เช่นเดียวกับ Futuristnida (2020) กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้นำองค์กรต้องเตรียมตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่มีความผันผวนสูง (Volatility) สถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน (Uncertainty) สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน (Complexity) และสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ ความคิด ความรู้สึกหรือแม้แต่วิถีชีวิต ทักษะที่ผู้นำควรนำไปปรับใช้ ประกอบด้วย มีทัศนคติที่ดี (Mindset) ในการทำงานจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทาง ปรับเปลี่ยน และแก้ไขสถานการณ์ได้ ความสามารถในการเรียนรู้และการนำไปปรับใช้ให้ไวและความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญ

ฐานิตา ภูวนานรานกุล (2564) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจเหนือที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะหรือผู้ที่ได้ตำแหน่งจากการแข่งขัน โดยผู้นำจะรักษาบทบาทนี้ผ่านการโน้มน้าวผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจนได้รับการสนับสนุนและดำเนินงานตามความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนแต่ในโลก VUCA ที่ Volatile (ผันผวน), Uncertain (ไม่แน่นอน), Complex (ซับซ้อน), Ambiguous (คลุมเครือ) อย่างในโลกปัจจุบันนี้บทบาทและคุณลักษณะของผู้นำที่ดั้นด้นยอมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาเพื่อตอบสนองโลกที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสโดยการนำแบบ VUCA Leadership ซึ่งออกแบบมาสำหรับผู้นำสายพันธุ์ใหม่โดยเฉพาะ ซึ่งตัวอักษร V, U, C, และ A ของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย V-Vision การมีวิสัยทัศน์ U-Understanding หรือมีความเข้าใจ C-Clarity หรือมีความชัดเจน และ A-Agility หรือมีความสามารถในการปรับตัว สอดคล้องกับ Mangahas (2017), ศศิมา สุขสว่าง (2562) และวิชัย เทียนถาวร (2565) แนวทางรับมือกับ VUCA world สำหรับผู้นำองค์กร ผู้นำทีม ผู้บริหารในการพัฒนาทีมและแนวทางการพัฒนาตัวเองจะต้องเตรียมตัวใน 4 ด้านหลัก ๆ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้าใจ (Understanding) มีความชัดเจน (Clarify) และมีความว่องไว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วน ยุพารัตน์ ไยเมือง (2565) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีการสื่อสารที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างไกล มีความเข้าใจต่อวัฒนธรรมในองค์กร มีความสามารถและทักษะการทำงานเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้พร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีความสามารถในการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี ในรูปแบบต่าง ๆ และมีความทันสมัยเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันและรวดเร็ว สอดคล้องกับ Ismi et al. (2022) กล่าวว่าผู้นำที่จะนำพาองค์กรให้เผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่แน่นอน ควรมีความเฉลียวฉลาด มองโลกในแง่ดี มีการสื่อสารที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเห็นอกเห็นใจ มีความสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และโปร่งใส

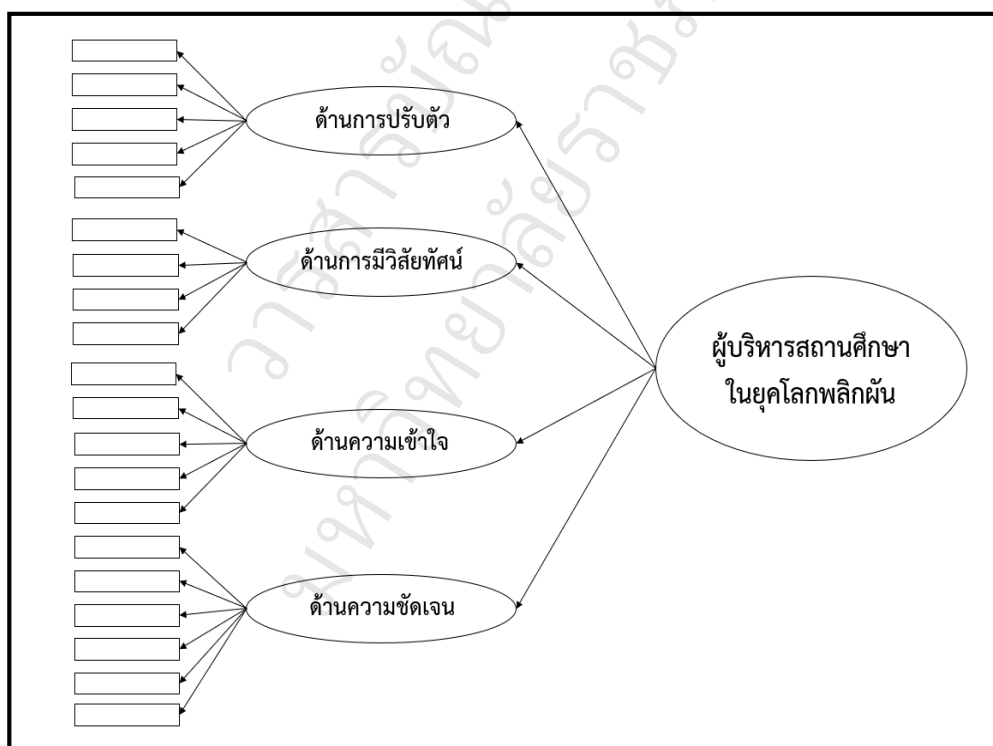
โชติกา ใจทิพย์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) ผู้นำองค์กรธุรกิจต้องมีทักษะในการเลือกรับข้อมูลข่าวสาร เรียนรู้เร็ว รู้จักปรับตัว มีไหวพริบ กล้าตัดสินใจมีความตระหนักรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง เปิดกว้าง ต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ จึงจะสามารถเผชิญกับสถานการณ์ VUCA World และวิทยา จิตนุพงศ์ (2563) กล่าวว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุค VUCA Word ต้องเป็นผู้ที่มีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานและคนในองค์กรเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เป็นภาพเดียวกันและจะรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานไปในทิศทางใดผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับทีมงาน คนในองค์กรรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นทำให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ เป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ ต้องลดขั้นตอนของระบบการปฏิบัติงานด้วยการเน้นประเด็นหลัก ๆ ขององค์กร อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันท่วงที และพัชราภรณ์ ดวงชื่น (2561) ผู้นำองค์กรในยุค VUCA ต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเปิดใจและใจกว้างพอที่จะยอมรับต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น ต้องมีทักษะการใช้ชีวิต หรือศิลปะในการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการปรับตัว ทักษะการสร้าง และทักษะการทำงาน เลี้ยงตัวเองได้ ต้องพร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ต้องมีความคล่องตัวรับมือกับสถานการณ์ในยุค VUCA World ได้

จากการศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันของหน่วยงานและนักวิชาการต่าง ๆ รวมทั้ง ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ของผู้บริหารในยุคโลกพลิกผันได้มีความเห็นสอดคล้องกันมาใช้เป็นองค์ประกอบหลักในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการปรับตัว 2) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) องค์ประกอบด้านความเข้าใจ และ 4) องค์ประกอบด้านความชัดเจน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของผู้บริหารในยุคโลกพลิกผันจากนักวิชาการ จำนวน 12 ท่าน คือ 1) เจริญ ภูวิจิตร (ม.ป.ป.) 2) โชติกา ใจทิพย์และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) 3) พัทธราภรณ์ ดวงชื่น (2561) 4) ศศิมา สุขสว่าง (2562) 5) วิทยา จิตนพวงศ์ (2563) 6) สุวนิตา ภูวนาถนรานานูบาล (2564) 7) ยุพารัตน์ ไยเมือง (2565) 8) วิชัย เทียนถาวร (2565) 9) Mangahas (2017) 10) Futuristnida (2020) 11) Pamela et al. (2021) และ 12) Ismi et al. (2022) ใช้เกณฑ์พิจารณา ร้อยละตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า ได้ 4 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัว (Adaptability) องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) องค์ประกอบที่ 3 ความเข้าใจ (Understanding) และองค์ประกอบที่ 4 ความชัดเจน (Clarify) ซึ่งเป็นองค์ประกอบตั้งต้น ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดสงขลาในพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาหวี อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา รวมจำนวน 1,028 คน

ตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 200 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยยึดหลักแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair, et. al., 2010, pp. 102, 117) อย่างน้อย 10–20 เท่าของตัวบ่งชี้สำหรับการวิจัย โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมมากกว่าหรือเท่ากับ 200 ตัวอย่าง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีตัวบ่งชี้ที่ต้องการวิเคราะห์หรือตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยยึดหลัก 10 เท่าของตัวบ่งชี้ ดังนั้นได้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา รวมจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 10 เขตพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการที่มีต่อตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 4 องค์ประกอบ 80 ข้อคำถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย

ระดับ 5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันน้อยที่สุด

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) Davis (1992 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555ก, หน้า 217–218) โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ด้านการปรับตัวมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (I-CVI) อยู่ระหว่าง .86–1.00 ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (S-CVI) เท่ากับ .99 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (I-CVI) มีค่า 1.00 ทุกข้อ ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (S-CVI) เท่ากับ 1.00 ด้านความเข้าใจ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (I-CVI) อยู่ระหว่าง .86–1.00 ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (S-CVI) เท่ากับ .97 และ ด้านความชัดเจน มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (I-CVI) อยู่ระหว่าง .86–1.00 ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (S-CVI) เท่ากับ .99 และมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามทั้งฉบับ (I-CVI) อยู่ระหว่าง .86–1.00 ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ .99 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้ง 4 องค์ประกอบ 0.97, 0.98, 0.98, 0.99 ตามลำดับ

วิธีรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือไปยังต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างในการขอส่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 3 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร วิชาการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบการตอบออนไลน์โดยใช้ Google Form ด้วยการสแกนคิวอาร์โค้ด โดยใช้ 1 คิวอาร์โค้ด ต่อ 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความสะดวกในการติดตามข้อมูล ผู้วิจัย เป็นผู้ส่งคิวอาร์โค้ด โดยการจัดเรียงตัวอย่างตามลำดับโรงเรียนเพื่อง่ายต่อการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามและนำผลการตอบหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยข้อมูลที่ได้กลับมา ไม่เกิดข้อมูลที่สูญหาย (Missing Data) ได้ข้อมูลกลับมาทั้งหมด 200 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลตามข้อตกลงของสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) หรือไม่ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ โดยใช้สถิติทดสอบ คือ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 35582.144 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) มีค่าเท่ากับ .982 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

3. วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยใช้วิธี Principal Axis Factoring (PAF) หมุนแกนแบบมุมแหลมแบบเอียง (Oblique Rotation) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดองค์ประกอบเบื้องต้น โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ซึ่งหาก พบว่า มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรที่น้อยกว่า 1 ตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น จึงเป็นค่าที่ตัดสินใจได้ว่าไม่ควรเลือกองค์ประกอบที่น้อยกว่า 1 และการพิจารณา รายชื่อใช้การพิจารณานัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากกว่า 0.50 ทุกข้อตามข้อเสนอของแฮร์และคณะ (Hair, et al., 2010, p. 129)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.50 รองลงมา อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มีอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมา มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (อายุราชการ) พบว่า ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (อายุราชการ) ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (อายุราชการ) ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (อายุราชการ) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในตำแหน่ง หัวหน้าวิชาการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าวิชาการระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าวิชาการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าวิชาการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 5.50 และมี ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าวิชาการมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

2. องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 1 แสดงค่าไอเอน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

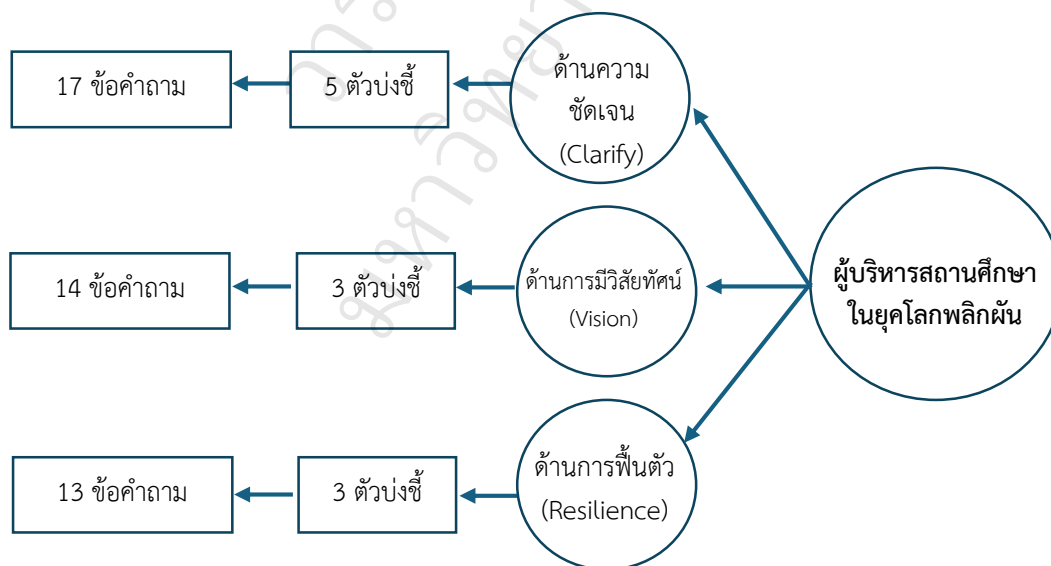
องค์ประกอบ	ค่าไอเอน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1. องค์ประกอบด้านความชัดเจน	47.879	59.848	59.848
2. องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์	3.127	3.908	63.757
3. องค์ประกอบด้านการฟื้นตัว	2.074	2.593	66.350

จากตาราง 1 องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 69.562 โดยมีค่าไอเอน เท่ากับ 47.879, 3.127, 2.074 และ 1.380 ตามลำดับ และความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 1 มีค่าสูงสุด ร้อยละ 59.848 รองลงมาเป็นองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ 3.908 และองค์ประกอบที่ 3 ร้อยละ 2.593 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

3. องค์ประกอบด้านความชัดเจน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 17 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักของข้อคำถาม ตั้งแต่ .572 ถึง .987 โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ส่วนข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักข้อคำถามต่ำสุด ได้แก่ มีความเข้าใจปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร

4. องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 14 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักของข้อคำถามตั้งแต่ .509 ถึง .764 โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่วนข้อคำถาม ที่มีค่าน้ำหนักข้อคำถามต่ำสุด ได้แก่ มีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงค้นหาทิศทางจัดการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

5. องค์ประกอบด้านการฟื้นตัว เป็นองค์ประกอบที่ตั้งชื่อใหม่เกิดจากการร่วมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ จำนวน 13 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักของข้อคำถามตั้งแต่ .513 ถึง .749 โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ มีการรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักข้อคำถามต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อตอบสนองความต้องการเร่งด่วน



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาคุณลักษณะโลกทัศน์ในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ 3 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านความชัดเจน มีค่าไอเกน เท่ากับ 47.879 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดคือ ร้อยละ 59.848 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .572 ถึง .987 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูง 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .987 รองลงมา คือ มีความคิดเชิงกลยุทธ์โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ระยะยาวและเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .873 และมีการส่งเสริมวัฒนธรรมของการแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .842 สามารถอธิบายได้ว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารจัดการ ที่เน้นความยืดหยุ่นและความโปร่งใส การมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงถึง 0.987 ชี้ให้เห็นว่าตัวบ่งชี้นี้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรตัวบ่งชี้เน้นการออกแบบระบบที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับปัจจัยภายนอก โดยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและการใช้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Kotter (1996) ระบุว่า การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดตัวบ่งชี้ที่วัดผลได้ชัดเจน โดยเฉพาะในระยะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการระบุความสำเร็จหรือความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ Ferrante et al., (2018) ได้เน้นความสำคัญของกระบวนการและเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจนความชัดเจนในการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการให้แนวทาง กรอบงาน และกลไกความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่คลุมเครือ และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการชี้แจงกระบวนการตัดสินใจในองค์กรสามารถลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความมั่นใจในการตอบสนองต่อความท้าทาย สำหรับในส่วนของความคิดเชิงกลยุทธ์โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ระยะยาวและเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของความคิดเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างทิศทางและความชัดเจนในเป้าหมายระดับองค์กร ความคิดเชิงกลยุทธ์นี้ช่วยให้องค์กรสามารถมองภาพรวมได้ชัดเจนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการวิจัยของ Simons (2018) ได้เน้นความสำคัญของการมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอน ความชัดเจนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้แผนงานและแนวทางการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจอย่างรอบรู้และดำเนินการอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อเผชิญกับความท้าทาย โดยช่วยให้มั่นใจว่าทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ มีการจัดลำดับความสำคัญและขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารและการชี้แจงเป็นสิ่งสำคัญในการนำเสนอความคาดหวังและข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman et al. (2013) เน้นความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความชัดเจนจะสามารถถ่ายทอดข้อมูลสำคัญได้อย่างตรงไปตรงมา และสร้างบรรยากาศของการเปิดรับความคิดเห็น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรในระยะยาว เช่นเดียวกับ Men (2021) ได้เน้นความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและรัดกุมเพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดและเพิ่มความชัดเจนในองค์กร มีช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้างช่วยให้องค์กรสื่อสารเกี่ยวกับบทบาท ความรับผิดชอบ และเป้าหมายอย่างชัดเจนทำให้มั่นใจว่าบุคคลและทีมมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับงานและวัตถุประสงค์ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.127 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดคือ ร้อยละ 3.908 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .509 ถึง .769 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูง 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .769 รองลงมา คือ มีการวางแผนระยะเวลาที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .767 และมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .767 สามารถอธิบายได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลและตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายที่หลากหลายได้ เช่นเดียวกับ Bennett and Lemoine (2014) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ในโลกยุค VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity,

Ambiguity) ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างครอบคลุมเพื่อคาดการณ์และเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Doeze Jager-van Vliet et al. (2017) ยังระบุว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Mombourquette (2017) ได้ศึกษาบทบาทของวิสัยทัศน์ในการนำทางการจัดการโรงเรียน และพบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่งสามารถกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ วิสัยทัศน์สร้างความเข้าใจร่วมกันและเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมการศึกษา อีกทั้ง Hallinger (2011) ย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แน่นอนสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการฟื้นตัว มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.074 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.593 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .513 ถึง .749 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูง 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .749 รองลงมา คือ มีการประเมินสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .671 และมีความตระหนักถึงความจำเป็นในการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างทันที่ มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ .657 สามารถอธิบายได้ว่า การมีทักษะในการฟื้นตัวหรือความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรับมือและฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันและวิกฤตต่าง ๆ การที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสูงจะสามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้เร็วหลังจากเผชิญความท้าทาย Lunenburg & Ornstein (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการฟื้นตัวจากปัญหาได้รวดเร็วจะสามารถนำองค์กรผ่านพ้นวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความยืดหยุ่นยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความกังวลของทีมงาน ทำให้องค์กรสามารถฟื้นตัวได้เร็ว งานวิจัยโดย Rahimi and Choobineh (2024) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนสามารถช่วยเพิ่มความต้านทานต่อวิกฤตและเสริมสร้างการฟื้นตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถช่วยให้มีการตัดสินใจที่รอบคอบและทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับ Zainuddin et al., (2024) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนถึงความยืดหยุ่นของสถานศึกษา และการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชนช่วยส่งเสริมการฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้ง Bănică et al., (2024) การประเมินสถานการณ์อย่างรวดเร็วถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สนับสนุนการตอบสนองเชิงรุกในสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากข้อมูลองค์ประกอบจากกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ 80 ข้อคำถาม เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ 3 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ 44 ข้อคำถาม โดยองค์ประกอบที่ 3 ด้านการฟื้นตัว เป็นองค์ประกอบที่ตั้งชื่อใหม่เกิดจากการรวมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรนำองค์ประกอบที่ได้มาออกแบบกลยุทธ์ หรือหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน

สรุป

องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ 3 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ของโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านความชัดเจน ซึ่งเป็นชื่อองค์ประกอบเดิม มีค่าไอเกน เท่ากับ 47.879 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 59.848 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .572 ถึง .987
2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นชื่อองค์ประกอบเดิม มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.127 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 3.908 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .509 ถึง .764

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการฟื้นฟู เป็นองค์ประกอบใหม่และตั้งชื่อใหม่ มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.074 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.593 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .513 ถึง .749

ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการออกแบบกลยุทธ์หรือหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่โลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดทำแผนพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โลกพลิกผันเพื่อเสริมสร้างทักษะการปรับตัวและความพร้อมในการเผชิญความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคโลกพลิกผันได้อย่างเหมาะสม

1.3 หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพสูงสุด

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโดยเน้นความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสู่โลกพลิกผันในโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในการนำตัวบ่งชี้และองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาจริง เพื่อวัดผลกระทบของการพัฒนาผู้บริหารต่อคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษรา ยองโย. (2561). *ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. (หน้า 37–44). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2560). *ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.
- กระทรวงการคลัง. (2565). *ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- เจริญ ภูวิจิตร. (ม.ป.ป.) *ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidtep.go.th/2017-publisdoc20220906-1.pdf>. 2 มีนาคม 2565.
- คณะกรรมการการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร. (2553). *สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางการแก้ไขเชิงรุก*. รายงานผลการพิจารณาศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- โชติกา ใจทิพย์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). ศักยภาพของผู้นำองค์กรธุรกิจ สถานการณ์ โลกที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 1–14.
- ฐานิตา ภูวนานรานูปาล. (2564). *ผู้นำสายพันธุ์ใหม่ ในโลก VUCA*. เข้าถึงได้จาก <https://www.brightsidepeople.com/>. 2 มีนาคม 2565.
- บุญมา แห่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, 2(2), 131–141.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 24(3), 450–458.

- ยุพารัตน์ ไยเมือง. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA world*. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”. (หน้า 1198–1204). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชัย เทียนถาวร. (2565). รายงานสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2560). *ผลร้ายต่อองค์กรในยุค VUCA World*. เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_567047. 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- วิทยา จิตนุกพงศ์. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุค VUCA World. *วารสารรวมคำแห่งฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 3(3), 220–237.
- วิโรฒ สันติประภพ. (2017). *ความท้าทายของเศรษฐกิจไทยในโลก VUCA*. เข้าถึงได้จาก <https://www.the101.world/veerathai-santiprabhob/>. 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- ศุภเชษฐ์ กาญจนมณี นวรัตน์ ไชยมณี และชนัฐ พรหมศรี. (2566). การปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 13(1), 1–13.
- ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. ม.ป.พ.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2562). *เอกสารศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เรื่อง “อนาคตทิศทางการแก้ปัญหา 3 จังหวัดชายแดนใต้”*. กรุงเทพฯ: กองศึกษาวิจัยทางยุทธศาสตร์และความมั่นคง.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>. 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- สิทธิชัย ทองมาก วุฒิชัย เนิยมเทศ เรชา ชูสุวรรณ และฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2561). เหลียวหลังแลหน้าคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(พิเศษ), 186–198.
- Bănică, A., Tigănașu, R., & Nijkamp, P. (2024). Institutional quality in green and digital transition of EU regions—A recovery and resilience analysis. *Retrieved from*. <https://doi.org/10.1002/gch2.202400031>
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*, 92(1/2), 27–29.
- Doeze Jager–van Vliet, S., Born, M., & Van der Molen, H. (2017). Self–other agreement between employees On their need for achievement, power, and affiliation: A social relations study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2(9), 1–12.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New York: Pearson.
- Ferrante, C. J., Selzer, R. A., Friesen, G. B., & Zimmerman, R. D. (2018). Building strategic decision clarity: The importance of a decision clarity framework. *Journal of Business Strategy*, 39(4), 41–47.
- FUTURISTNIDA. (2020). *3 ทักษะผู้นำที่ต้องปรับในยุค VUCA World*. Retrieved from <https://futurist.nida.ac.th/3-ทักษะผู้นำที่ต้องปรับ/>. February 23th, 2022.
- Ismi D. A. Nurhaeni, Asbiyal Nurdin, Prama Wiratama, & Yusuf Kurniawan. (2022). Gendered–Perspective Agile Leadership in the VUCA Era During the Covid–19 Pandemic. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(2), 119–136.

- Kotter, J. P. (1996). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, 73, 59-67.
- Lunenburg, A. C. O. (2021). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications
- Mangahas, A. M. E. (2017). Perceptions of high school biology teachers in Christian schools on relationships between religious beliefs and teaching evolution. *Journal of Research on Christian Education*, 26(1), 24-43.
- Men, L. R. (2021). Internal communication during the COVID-19 pandemic: Sensemaking, ambiguity, and turnover intention. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 123-147.
- Mombourquette, C. (2017). *The role of vision in effective school leadership*. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jml=13241702&AN=126378979>. February 23th, 2022.
- Rahimi, L., & Choobineh, M. (2024). Measurement and evaluation of social resilience indicators in the Historical neighborhoods of Tabriz city (Case Study: Sorkhab Neighborhood of Tabriz). Retrieved from https://sppl.ui.ac.ir/article_28228_en.html. February 23th, 2022.
- Simons, R. (2018). *Levers of Control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal*. Boston: Harvard Business Press.
- Zainuddin, Z., Kissinger, K., Kadir, S., & Badaruddin, B. (2024). *The role of local government in disaster risk reduction: Increasing the regional disaster resilience index*. Retrieved from <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/es/article/view/18889>. March 19th, 2025.