

ชื่อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตอำเภอบันนังสตา
ผู้เขียน	นายอับดุลเลาะห์ แม่
สาขาวิชา	สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน การวิจัยเชิงผสมผสานวิธีในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจเป็นลำดับครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง
- 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง
- และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential Exploratory Design) เริ่มต้นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และนำเสนอแนวทางโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Review) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน จำนวน 8 คน จากโรงเรียน 2 แห่งในอำเภอบันนังสตา และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นบุคลากรครูจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 150 คน

จากการศึกษาพบว่าสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่คาดหวังของสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตอำเภอบันนังสตามีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านเจตคติ ($PNI_{modified} = 2.76$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านทักษะ ($PNI_{modified} = 2.53$) และ สมรรถนะด้านความรู้ ($PNI_{modified} = 2.48$) ตามลำดับ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายใน 5 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารระดับกลางมีภาระหน้าที่ที่เยอะเกินไป ($\bar{X} = 4.03$) 2) โครงสร้างการทำงานด้านการพัฒนาและแผนงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$) 3) การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานจริงมากกว่าความรู้สึก ($\bar{X} = 3.96$) 4) งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.91$) และ 5) การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของ

ผู้บริหารระดับกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายนอก 5 ลำดับแรก คือ 1) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.09$) 2) การไม่ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 3.89$) 3) ความไม่เข้มแข็งในการดำเนินกิจกรรมของสมาคมโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$) 4) สภาพแวดล้อมของชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) และ 5) สภาพทางเศรษฐกิจที่อ่อนแอของประเทศ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางมี 3 แนวทาง คือ 1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในระยะก่อนการพัฒนา เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง 2) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในระยะการพัฒนา เป็นการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 3) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในระยะหลังพัฒนา เป็นการประเมินการดำเนินงานของผู้บริหารระดับกลางจากการปฏิบัติงาน และต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในระยะต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การบริหาร, ผู้บริหารระดับกลาง, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Thesis Title	Guidelines for Managerial Competency for Middle-level Administrators of Private Islamic Schools in Bannangsata.
Author	Mr.Abduloh Mae
Major Program	Islamic Educational Administration and Management.
Academic Year	2022

ABSTRACT

Competency in personnel work is considered one of the essential tools in personnel development to be ready regarding knowledge, skills, expertise, and other characteristics necessary for the position. This Mixed Methods Research in the form of sequential exploratory design aimed to 1) To analyze the necessary competencies for middle-level administrators. 2) To analyze the factors affecting necessary competencies for middle-level administrators and 3) To present guidelines for developing necessary competencies for middle-level administrators. This research utilized mixed method research in the form of sequential exploratory research form by beginning from qualitative research in the form of focus group discussion followed by quantitative research in the form of survey research. Besides, the guidelines were also presented by qualitative research in the form of an expert review. Participants were 8 middle-level administrators from 2 schools in the Bannangsata District, and the sample group consisted of 150 Islamic private school teachers.

According to the findings of the study, the status quo and expected conditions for the competence of middle-level administrators of a private Islamic school in the Banangsata district were that attitude competency ($PNI_{\text{modified}} = 2.76$) was the essential requirement, followed by skills competency ($PNI_{\text{modified}} = 2.53$) and knowledge competency ($PNI_{\text{modified}} = 2.48$).

According to the Guidelines for Managerial Competency for Middle-level Administrators of Private Islamic Schools in Bannangsata District, the internal factors affecting the overall competence development of middle-level administrators were at a high level, with the first 5 internal factors for middle level administrators, including 1) Too many duties for middle-level administrators ($\bar{X} = 4.03$). 2) Work structure development and a comprehensive work plan ($\bar{X} = 3.97$). 3) Evaluation of

performance based on actual performance rather than subjective feelings ($\bar{X} = 3.96$). 4) Inadequate budget for development ($\bar{X} = 3.91$). 5) Insufficient budget for development ($\bar{X} = 3.91$). 5) Ineffective internal communication ($\bar{X} = 3.89$), respectively. The external factors affecting the development of middle-level administrators' overall competence were at a high level. The first 5 internal factors for middle-level administrators consisted of the following: The top 5 external factors were as follows: 1) Lack of government budget for personnel development ($\bar{X} = 4.09$) 2) The lack of emphasis placed by the organization on organizing administrator development activities ($\bar{X} = 3.89$) 3) the lack of strength in the school association's activities ($\bar{X} = 3.87$), 4) the environment of the community in which the school was located was not conducive to personnel development ($\bar{X} = 3.75$), and 5) the poor economic conditions of the country ($\bar{X} = 3.71$) were, respectively.

From the study, there are 3 guidelines for the development of competency for middle-level administrators as follows: 1) Guidelines for the development of competency for middle-level administrators in the early stages of development. It is a goal setting or results in the potential development of middle-level administrators. 2) Guidelines for the development competency for middle-level administrators in the developmental stages. It operates according to the set goal and 3) Guidelines for developing competency for middle-level administrators in the post-developmental stages. It is the middle-level administrators' performance evaluation based on the performance. In addition, consistent evaluation is required to develop the potential of middle-level administrators' performance in the subsequent phase.

Keywords: Competency, Management, Middle-level Administrators, Private Islamic Schools