

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Competence of Educational Institution Administrators, In Naklang 1 Network of
Educational Development Centre under the Nong Bua Lamphu Primary
Educational Service Area Office 2

พิชยาภรณ์ กองพิธิ*¹ กิจพิณัฐ อุสาโห²

Pichayaporn Kongpithee*¹ Kitpinit Usaho²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

¹Program in Educational Administration Educational Administration Ratchathani university,
Udonthani campus

*Corresponding author's e-mail: pichymeo@gmail.com

Received: 4 March 2023

Revised: 22 April 2023

Accepted: 23 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะและแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 50 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการ



พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าควรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ใช้ทักษะในการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1

Abstract

The objectives of this research were to study the conditions of competence and guidelines for development of school administrator's competencies In Naklang 1 Network of Educational Development Centre under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2 This was mixed methods research. The sample group consisted of 50 people classified by 6 school administrators and 44 government teachers. The research instrument was 5-level questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research using semi-structured interviews and use qualitative data analysis.

The results of the research were as follow 1. Competence of Educational Institution Administrators, In Naklang 1 Network of Educational Development Centre under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level, as a whole aspect. Considering aspect, the highest aspect were by descending order from high to low as follows, service mind, team working, self-expertise development, achievement motivation, potential development, analytical thinking and critical thinking, communication and influencing, and visioning. 2. Guidelines for development of school administrator's competencies were as follows: The visioning school administrators participates make vision for school to concrete and set clear and practicable objectives fit for the school contexts. The communication and influencing use communication skill with subordinates be aware and understand the responsibilities. The analytical thinking and critical thinking school administrator's ability to coordinate analysis policy and regulations organization for solving the problem or developing.



Keywords: competency, school administrator, Naklang1 network of educational development centre

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคม ให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม กล่าวคือการศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์ มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยธรรมทางปัญญาและความงดงามทางจิตใจ การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิตการประกอบอาชีพ มีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย การศึกษามีความสำคัญตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาชาติพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนที่ดี มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถาบันการศึกษา จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังนั้นโรงเรียนจะต้องพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตนด้วยวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลาย จากสภาพในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข่าวสารและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องมีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่ก้าวทันกับยุคโลกาภิวัตน์

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยและนโยบายเร่งด่วนเรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการ



ขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอ โจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียมความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, p. 12-17)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรม นักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560-2579) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับ ตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง มีการ บูรณาการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพ สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564, น. 1)



ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อาราพัต หัตถนิ (2562) สมรรถนะ หมายถึงความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคล ที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามท้องค่างที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินการในการตัดสินใจ และการร่วมคิด ร่วมทำ ผู้บริหารต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายและทิศทางการบริหารงาน (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงนอกจากจะมีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม จากที่ได้กล่าวมาพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นทักษะความรู้และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้บรรยายพิเศษ เรื่อง “พลิกโฉมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไทยสู่ความท้าทายตามวิถีปกติใหม่” เน้นย้ำให้ผู้บริหารยุคใหม่ทำความเข้าใจในแนวคิดหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดมาตรฐานและการพัฒนาวิชาชีพบริหารการศึกษา วางแผนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนเอง ร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ครู รวมถึงผู้เรียน สิ่งสำคัญอีกประการ คือ อย่าละทิ้งห้องเรียนอย่าละทิ้งการสอน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำให้กับคุณครู และต้องเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน หาวิธีการหรือนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหา



ของโรงเรียนให้ได้ โดยเรื่องนี้ ก.ค.ศ. ก็ได้กำหนดภาระหน้าที่ไว้ในมาตรฐานตำแหน่งของทุกสายงาน (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2565, ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่ง ที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดในกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามแนวนโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด โดยมีวิสัยทัศน์คือ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานบนพื้นฐานของความเป็นไทยสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะความรู้และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อที่จะทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารเป็นเช่นไร และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับประโยชน์เต็มที่อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

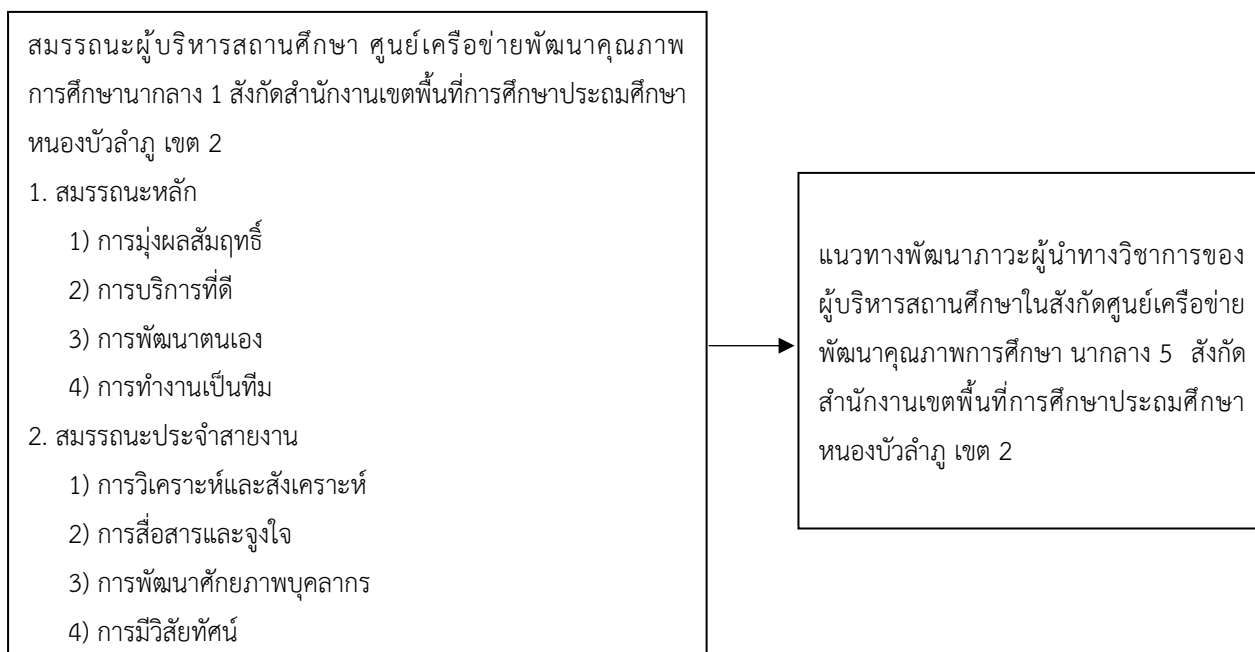
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา นากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2



2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา นากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จากการศึกษานโยบาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) ที่กำหนดโดยกำหนดเนื้อหา 8 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self-development) การ ทำงานเป็นทีม (Teamwork) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน 49 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ครูผู้สอน 50 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan 1970, p. 608) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1. ลักษณะขอตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 2.สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item objective: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ + 1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และ 5.พิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 50 คน คิดเป็นร้อยละ 89.28

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล แลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) 3. ข้อมูลแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 1 ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	0.62	มาก
การบริการที่ดี	4.47	0.67	มาก
การพัฒนาตนเอง	4.40	0.59	มาก
การทำงานเป็นทีม	4.42	0.69	มาก
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.30	0.62	มาก
การสื่อสารและจูงใจ	4.25	0.65	มาก



การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.33	0.68	มาก
การมีวิสัยทัศน์	4.24	0.67	มาก
รวม	4.35	0.65	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนงานและมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความระเอียดรอบคอบ เอาใจใส่พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น 3.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ 3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น 3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ฝึกปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน วิเคราะห์งานในภาพรวมและ



ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3.6 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน 3.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 3.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยรายด้านมาก ต้องรักษาระดับไว้ให้คงที่และต้องพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุด จากการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 7) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้ง 8 ด้านนี้ต้องพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มี ดังนี้ 2.1 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี ก็จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการให้บริการ ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ (พิชยาภรณ์ กองพิธิ, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) อ้างถึงในพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564, หน้า 83) ที่กล่าวว่า การบริการที่ดีจะต้องมีความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด นับว่ามีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่



ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะการวางแผน การสื่อสาร การจูงใจ เจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำรวมถึงบุคลิกของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ฝึกปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รับฟังความเห็นของครู และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เสริมสร้างความสามัคคีโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ให้การยกย่องและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รักษามิตรภาพอันดีช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ (พิชยาภรณ์ กองพิธิ, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประหยัด ชำนาญ และสาคร อัจฉกร 2563, อ้างถึงในพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564, หน้า 83) ที่กล่าวว่า ควรมีแผนงานส่งเสริมการพัฒนาตนเองของทีม และสมาชิกทีมเป็นรายบุคคล มีการประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานของทีม เพื่อวิเคราะห์ และพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ มีกระบวนการส่งเสริมความเป็นผู้รักการศึกษา คัดคว้าให้แก่ผู้บริหารหรือผู้นำ และสมาชิกที่เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีการต่อยอดโดยนำแนวความคิดของสมาชิกทีมมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ไม่เฉพาะการทำงานเป็นทีม แต่ยังรวมถึงคนเราทุกคนที่ควรต้อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาการดำเนินการของทีมให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม ละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ 2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาใดได้ผู้บริหารที่เก่ง ดี มีวิสัยทัศน์ ก็มีแนวโน้มว่าสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเท่าทันโลก ข่าวสาร เทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ นำวิชาการความรู้ หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพตนเอง และสนับสนุนให้ครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมอาชีพ ตลอดจนการทำ PLC ระหว่างครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ (พิชยาภรณ์ กองพิธิ,



สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง (2562, หน้าทศดยย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับ คณะครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา ร่วมกัน พุดคุย เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง 2.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนงานและมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น และนำผลการ ประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนา ผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (พิชยาภรณ์ กองพิธิ, สัมภาษณ์) 2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษา โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งเข้าอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูก็จะ ส่งผลดีต่อครูและสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการ ดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา จึงต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สอด รับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรได้นำ กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ วางแผนดำเนินการตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น (พิชยาภรณ์ กองพิธิ สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับกิตติชัย เทียนไข (2563, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี ผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรีสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน



ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ 2.6 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ต้องคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิเคราะห์งานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการอบรมในเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้คิด วิเคราะห์ แยะแยะงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน หรือสถานการณ์สำคัญต่างๆ ที่ ต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เป็นระบบ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่เคยได้รับมา ซึ่งสอดคล้องกับกิตติชัย เทียนไข (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้าน การบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.7 ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก การสื่อสารมีความสำคัญอย่างมาก ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน โดยการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตาม และปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารบางส่วนขาดทักษะในการสื่อสารรวมทั้งไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ก็จะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (พิชยาภรณ์ กองพิธิ, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เฮลริเกิล, แจ็คสันและสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005 : 6-26) อ้างถึงใน นิธิ เรื่องสุขอุดม (2563, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การสื่อสารถือเป็นรากฐานที่สำคัญของสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของผู้บริหาร เนื่องจากในการทำงาน ผู้บริหารต้องอาศัยการทำงานของบุคลากร การที่จะให้งานสัมฤทธิ์ผลได้นั้นผู้บริหารจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจได้อย่างชัดเจนผ่านความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ การสื่อสารไม่เป็นทางการและการเจรจาต่อรอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี โภชนกุล (2564 : 43) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียนที่ได้รับ



รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสื่อสารของสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ใน ระดับมาก 2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ มีการจัดทำ แผน โครงการ กิจกรรม มอบหมายหน้าที่ อย่างชัดเจน แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดทำ แผนงาน โครงการ กิจกรรม มอบหมายหน้าที่ และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเหมาะสม กับบริบทของ สถานศึกษา และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ซึ่งบางครั้งผู้บริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้นและควรปรับการ ทำงานให้มีความรวดเร็วมากกว่าเดิม ในเรื่องวิสัยทัศน์ควรกว้างไกล ไม่แคบและมองเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบด้านมาก ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาศึกษาให้ มีคุณภาพมากขึ้น (พิชยาภรณ์ กองพิธิ, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เฮล รีเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005 : 6-26)) กล่าวว่า การวางแผนและการ บริหารจัดการ เป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนว ทางการดำเนินงาน จัดลำดับ ความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถ จัดสรรทรัพยากรและ บริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิด เฮลรีเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005 : 6-26) อ้างถึงใน วิภาคนดา จิรพุทธกร (2565, หน้า 58) กล่าวว่า การ วางแผนและการบริหารจัดการ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการ แก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการ วางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับ ความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคล ที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและ บริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผล โครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่บ่าเบียง ดูแลให้ผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการให้บริการ ปรับปรุง



ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะการวางแผน การสื่อสาร การจูงใจ เจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำรวมถึงบุคลิกของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ฝึกปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของครู และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เสริมสร้างความสามัคคีโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน ให้การยกย่องและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รักษามิตรภาพอันดีช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ 3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาใดได้ผู้บริหารที่เก่ง ดี มีวิสัยทัศน์ ก็มีแนวโน้มว่าสถานศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จ 4. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนงานและมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้นรอบคอบ เอาใจใส่พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 6. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด จัดทำอย่างเป็นระบบ 7. ด้านการสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน 8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการตั้งเป้าหมายร่วมกันแต่ละคนต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



1.1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำ เมื่อมีผู้ปกครองเข้ามาใช้บริการ ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปจากการอ่าน การฟังและมีความชัดเจนในการอธิบายงานกับบุคลากร จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการสื่อสาร

1.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกโอกาส มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.4 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารมีความเข้าใจในตัวบุคลากรและบริบทของสถานศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา ในสถานศึกษาตามความสำคัญ อย่างเป็นระบบ ดี

1.1.5 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหาร

1.1.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.1.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เข้ารับการอบรม เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติได้จริง มีวิสัยทัศน์ชัดเจน

1.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 ศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามความต้องการหรือพึงประสงค์ของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อข้อมูลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

กิตติชัย เทียนไข (2565). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1).

บุญชม ศรีสะอาด. (2563). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนีกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2565). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา. (2564). *สาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2564). สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565 จาก <https://www.nb2.go.th>.
- อาราพิต หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E. and Slocum, John W. (2005). *Management: A Competency - Based Approach (10th ed.)* Singapore: Thomson South Western.

