

**สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
ADMINISTRATIVE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
BANSANG 1 QUALITY AREA GROUP UNDER THE PRACHINBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

นุชจริย ปิ่นทอง¹ ธนกฤต รชตะศิริกุล²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีแนวทางดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดี โดยสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน การเอาใจใส่ผู้มารับบริการอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้รับความเคารพและเห็นคุณค่า มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการแสวงหาความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นใจและมีวิจรรณญาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มาจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่ เป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ด่วนตัดสินใจ โดยจะให้คำแนะนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน มีเป้าหมายชัดเจน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบ

คำสำคัญ : สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษานิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to: (1) study the administrative competencies of school administrators in the Ban Sang 1 Quality Area Group under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1; and (2) explore guidelines for developing administrative competencies among school administrators in the same area. The sample group consisted of 63 government teachers and educational personnel from schools in the Ban Sang 1 Quality Area Group. Research instruments included questionnaires and structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall administrative competencies of the school administrators were at a high level.
2. Guidelines for enhancing the administrators' competencies include: (1) having creative thinking in school development and applying new ideas appropriately; (2) showing sincere care for stakeholders, which fosters mutual respect and strong relationships with parents, teachers, and the community; (3) possessing a clear vision in knowledge acquisition, enabling effective planning and responsiveness to community needs; (4) demonstrating confident and well-reasoned decision-making that considers the common good; (5) formulating strategic plans through participatory processes involving teachers, educational staff, parents, and the community; (6) inspiring motivation and confidence among personnel, leading to enthusiasm and collaboration; (7) being a good listener with empathy, offering advice based on understanding; and (8) having clear goals based on careful consideration of data, facts, and stakeholder input to ensure appropriateness.

Keywords : Administrative Competencies, School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถสมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการสู่ตำแหน่ง บรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะหลักทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งระบบของสถานศึกษา (มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนมากเพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาทุกระดับหวังที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถสูงสามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาจะสัมพันธ์และแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียนผู้นำคือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหาร คือ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ อันเป็นปัจจัยภายในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีคุณธรรม และจริยธรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในองค์การ และพัฒนาจรรยาบรรณในบุคลากร ขอมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และองค์การ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2540 : 10)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การขาดสมรรถนะที่เหมาะสมส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การจัดการงบประมาณ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน (คุรุสภา, 2565) มาตรฐานเหล่านี้ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (คุรุสภา. (2565). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวางแผนและดำเนินการประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) บทบาทนี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา การจัดการข้อมูล รวมถึงการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). รายงานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ได้จัดกลุ่มโรงเรียนรัฐบาลตามอำเภอซึ่งเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 มีกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 9 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองงูเห่า โรงเรียนประชุมเขตศึกษา โรงเรียนไผ่แก้วอนุสรณ์ โรงเรียนวัดบางกระเบา โรงเรียนวัดบางเตย โรงเรียนวัดพิบูลวนาราม โรงเรียนวัดมูลเหล็ก โรงเรียนวัดหัวไผ่ และโรงเรียนอนุบาลวัดบ้านสร้าง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2) พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา 3) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัย 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการอย่างทั่วถึง 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จะต้องส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้สมรรถนะเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ขับเคลื่อนการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้กับสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร แต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็ง ในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควรผู้บริหารสถานศึกษายังต้องการการส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563). ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลักคือสมรรถนะหลัก(Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) 4 ด้าน 1.การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2.การบริการที่ดี การแสดงถึงการเอาใจใส่ต่อผู้เรียน บุคลากร และชุมชน โดยการให้บริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะในการบริหาร 4.การทำงานเป็นทีมความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันในองค์กร สมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) 4 ด้าน 1.การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล สังเคราะห์ให้เกิดเป็นแนวทางในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การสื่อสารและการจูงใจ ความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจูงใจบุคลากรให้มีความพร้อมในการร่วมมือในการบริหารงาน 3.การพัฒนาศักยภาพ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้เต็มความสามารถ 4.การมีวิสัยทัศน์ การมีมุมมองที่กว้างไกลในการวางแผนและการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา ปัญหาในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังขาดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เช่น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนหรือไม่สามารถบริหารทรัพยากรเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ การบริการที่ดี ผู้บริหารขาดสมรรถนะด้านการบริการไม่สามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้เรียนและครูขาดความเข้าใจในความต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่หรือวิธีการจัดการที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน เกิดการล่าช้าในการบริหารจัดการโรงเรียนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ผู้บริหารขาดความสามารถในการวิเคราะห์อาจไม่สามารถระบุปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับโรงเรียนและไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยพิจารณาถึงสมรรถนะการบริหารตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตคุณภาพ บ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารเป็นเช่นไร และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1

สมมุติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 มีสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 มีพหุแนวทาง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะการบริหาร 2 สมรรถนะ โดยใช้กรอบสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2563).

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม โรงเรียนประชุมเขตศึกษาโรงเรียนไผ่เถา อนุสรณ์ โรงเรียนวัดบางกระเบา โรงเรียนวัดบางเตย โรงเรียนวัดพิบูลวนาราม โรงเรียนวัดมูลเหล็ก โรงเรียนวัดหัวไผ่ โรงเรียนอนุบาลวัดบ้านสร้าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 75 คน จำนวน 9 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำนวน 63 คนคำนวณโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York, NY: Harper and Row.)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้านประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) การมีวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มี 2 ประเภท 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ เสนอแบบทดสอบที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับประชากรศูนย์อื่น ในจังหวัดตราด จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับ ชื่อ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

เครื่องมือฉบับที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับ ชื่อ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำส่งเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านระบบจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ AMSS++ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) จำนวน 63 ชุด

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

5) จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คนโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มเป้าหมายได้จากการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1997: 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสัมภาษณ์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (F)

2. ร้อยละ (%)

3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 รายด้านและภาพรวม

ด้านที่	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.40	0.51	1	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.35	0.50	2	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.21	0.55	7	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.52	6	มาก
5	ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.32	0.58	5	มาก
6	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.33	0.58	4	มาก
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.20	0.44	8	มาก
8	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.51	3	มาก
รวม		4.30	0.35		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.51) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.34$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ดังนี้

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ใน	ค่าคะแนน
1	บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดี โดยสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน	3
2	ผู้บริหารการเอาใจใส่ผู้มารับบริการอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้รับความเคารพและเห็นคุณค่า ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง ครู และชุมชน	3
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการแสวงหาความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม	3
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นใจและมีวิจารณญาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	3

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ใน	ค่าคะแนน
5	ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มาจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	3
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ส่งผลให้ บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่	3
7	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ด่วนตัดสิน โดย จะให้คำแนะนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน	3
8	ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่าง รอบคอบ ทั้งจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นตรงกัน 3 คน คือข้อ (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดี โดยสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน (2) ผู้บริหารการเอาใจใส่ผู้มารับบริการอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้รับความเคารพและเห็นคุณค่า ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง ครู และชุมชน (3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการแสวงหาความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (4) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นใจและมีวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (5) ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มาจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน (6) ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่ (7) ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ด่วนตัดสิน โดยจะให้คำแนะนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน (8) ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบ ทั้งจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีแนวทางดังต่อไปนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดี โดยสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน (2) ผู้บริหารการเอาใจใส่ผู้มารับบริการอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้รับความเคารพและเห็นคุณค่า ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง ครู และชุมชน (3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการแสวงหาความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (4) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นใจและมีวิจารณญาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (5) ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มาจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน (6) ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่ (7) ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ด่วนตัดสินใจ โดยจะหาคำแนะนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน (8) ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบ ทั้งจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารอย่างเป็นระบบ ผลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์และการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนช่วยให้สามารถวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ศรีบุญเรือง (2561, หน้า 77) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าห้าปีจะมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การบริหารแผนงาน และการบริหารบุคลากรในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่อธิบายว่า "สมรรถนะ" คือการรวมกันของความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ผู้นำที่มีสมรรถนะสูงจะมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (Boyatzis, 1982, p. 21) อีกทั้ง ยังพบว่า งานวิจัยของ ณิชภา หอมกลิ่น (2560, หน้า 89) ที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจะสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ คำมุงคุณ (2564, หน้า 102) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยต้นสังกัด ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึง สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้อย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในกลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางวิชาการและงานวิจัยที่เชื่อถือได้

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังต่อไปนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนได้ดี โดยสามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบริบทของโรงเรียน (2) ผู้บริหารการเอาใจใส่ผู้รับบริการอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้รับความเคารพและเห็นคุณค่า ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง ครู และชุมชน (3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการแสวงหาความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (4) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นใจและมีวิจารณญาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (5) ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มาจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน (6) ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่ (7) ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และไม่ด่วนตัดสินใจ โดยจะให้คำแนะนำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน (8) ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการ สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถปรับแนวคิดใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978, p. 142) ที่กล่าวว่า "ผู้นำที่แท้จริงไม่ใช่เพียงผู้บริหาร แต่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงที่สามารถจุดประกายวิสัยทัศน์ใหม่และขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า" และได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ ภัทรพร เรืองรอง (2565, หน้า 104) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และลดความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหารในการเอาใจใส่ผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนถึง "ภาวะผู้นำเชิงบริการ" (Servant Leadership) ที่เน้นความเมตตา การเคารพในศักดิ์ศรีของผู้คน และการรับฟังอย่างจริงใจ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Greenleaf (1977, p. 27) ที่ระบุว่าผู้นำที่ดีจะให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามก่อนเสมอ และส่งเสริมการเติบโตของบุคคล งานวิจัยของ อิตารัตน์ กุลเกียรติชัย (2564, หน้า 81) ยังพบว่า การมีภาวะผู้นำแบบบริการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูและผู้ปกครอง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารนั้น เป็นส่วนหนึ่งของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่ง Nanus (1992, p. 44) เน้นว่าวิสัยทัศน์คือการกำหนดอนาคตที่ปรารถนา และทำให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน งานวิจัยของ ชยณัฐ เขียวขจร (2564) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทชุมชนได้ดี ความสามารถในการตัดสินใจและการมีวิจารณญาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1997, p. 45) เรื่องการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (Rational Decision Making) ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งานวิจัยของ วลัยลักษณ์ คำสุข (2563, หน้า 122) ยังระบุว่าผู้บริหารที่มีทักษะการตัดสินใจที่ดีจะสามารถแก้ไขวิกฤตและพัฒนากระบวนการอย่างมั่นคง แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่ง Likert (1967, p. 89) ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืน งานวิจัยของ ชุติมา นาคะเวช (2566, หน้า 110) ยืนยัน

ว่าแผนพัฒนาที่จัดทำโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจะมีความเป็นเจ้าของและการปฏิบัติจริงมากกว่าการกำหนดโดยผู้บริหารฝ่ายเดียว การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ เป็นลักษณะของ Transformational Leadership ซึ่ง Bass (1990, p. 21) ได้เสนอว่า ผู้นำลักษณะนี้จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานของตน งานวิจัยของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปลุกพลังใจสามารถสร้างความร่วมมือของครูในการพัฒนาหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียนได้ดีขึ้น การเป็นผู้ฟังที่ดีและให้คำแนะนำอย่างมีเหตุผล เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Leadership) ที่มุ่งเน้นการเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น McGregor (1960, p. 52) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรฟังด้วยใจไม่ใช่เพียงแค่ได้ยิน งานวิจัยของ สุนทรี พุทธรักษา (2565, หน้า 98) ยังพบว่า ผู้บริหารที่รับฟังและไม่ตัดสินล่วงหน้า สามารถลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานได้อย่างมาก การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลและการประเมินผล เป็นสิ่งที่สะท้อนถึง Strategic Leadership ที่เน้นการวางแผนระยะยาวโดยยึดหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Planning) ตามแนวคิดของ Bryson (2011, p. 132) ที่กล่าวว่าการวางแผนเป้าหมายควรสะท้อนความเป็นไปได้จริงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตคุณภาพบ้านสร้าง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นโครงการที่ใช้ในแผนพัฒนาโรงเรียนในปีถัดไปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนา 8 ด้านมาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อนำเสนอใส่แผนพัฒนาองค์กรในปีการศึกษาต่อไปได้ดังนี้

- 1) โครงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา
- 2) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership)
- 3) โครงการเสริมสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา
- 4) โครงการส่งเสริมกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- 5) โครงการกระตุ้นแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ บทบาทหรือสมรรถนะของผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาในการให้คำปรึกษา การแนะนำ และการช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของการใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่นำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษารูปแบบและผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการที่สังเคราะห์จากแนวทางการพัฒนา 8 ด้าน เช่น โครงการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ โครงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หรือโครงการเสริมสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากร เพื่อนำผลลัพธ์มาใช้ในการปรับปรุงแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

รายการอ้างอิง

- คุรุสภา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- คุรุสภา. (2565). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ปรับปรุง พ.ศ. 2565)**. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ภาวดี อิศรเสนา ณ อยุธยา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบริหารการศึกษา**, 12(2), 110–123.
- พรทิพย์ บุญมงคล. (2561). สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารการบริหารการศึกษา**, 11(1), 45–60.
- พีระ จิโรโสณ. (2560). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา. **วารสารวิจัยทางการศึกษา**, 20(2), 33–48.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **คู่มือมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). **ข้อมูลกลุ่มโรงเรียนและพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สมบัติ อารังธวัช. (2549). **ภาวะผู้นำ**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Greenleaf, R. K. (1977). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness**. Paulist Press.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). **Seven strong claims about successful school leadership**. National College for School Leadership.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. McGraw-Hill.
- Nanus, B. (1992). **Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization**. Jossey-Bass.
- Robinson, V. M. J. (2011). **Student-centered leadership**. Jossey-Bass.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). **The new leadership: Managing participation in organizations**. Prentice-Hall.