



A Study of Competency Development Guidelines for School Administrators in a Disruptive World under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3

Chayapon Pattanachai

Master of Education (M.Ed.), Educational Administration, Faculty of Education and Educational Innovation
Kalasin University, Thailand

E-mail: Jameskungzaa@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-4174-8423>

Received 09/04/2025

Revised 22/04/2025

Accepted 30/05/2025

Abstract

Background and Aims: This study aims to: 1) Examine the competencies of school administrators in a volatile world under the jurisdiction of the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare the competencies of school administrators in a volatile world under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, classified by years of experience and school size and 3) Explore strategies for developing the competencies of school administrators in a volatile world under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3.

Methodology: The research employed a mixed-methods approach and was conducted in two phases. Phase 1 focused on surveying and comparing administrator competencies. The researchers targeted a population of 198 school administrators and used a five-point Likert scale questionnaire. The questionnaire demonstrated high reliability, with item discrimination values ranging from 0.87 to 0.99 and a reliability coefficient of 0.95. Data analysis included mean, percentage, and standard deviation. Phase 2 involved a qualitative, in-depth study of guidelines for competency development. The researchers selected participants through purposive sampling and analyzed the data using content analysis. Findings were presented in descriptive analytical form.

Results: The study found that: 1) Administrators overall showed the highest level of competency. Ranked by category, competencies were highest in personnel potential development, followed by visionary leadership, communication and motivation, and analysis and synthesis. 2) Administrators with 5–10 years of experience demonstrated the highest competency levels, followed by those with fewer than 5 years, and then those with over 10 years of experience. 3) Competency levels also varied by school size. Administrators from large schools showed the highest levels, followed by medium and small-sized schools. 4) The study identified key guidelines for competency development in a disruptive world: 4.1) Preventive and Problem-Solving Strategies: 1) Set goals based on social context and organizational needs. 2) Apply knowledge and experience to decision-making. 3) Strengthen collaboration and networking. 4) Use educational data to increase administrative efficiency. 4.2) Interpreting Root Causes and Implications: 1) Align strategies with global educational trends. 2) Foster a future-oriented mindset



to adapt to change. 4.3) Setting Clear Vision and Direction: 1) Define measurable outcomes aligned with institutional goals. 2) Plan and execute strategic steps toward achieving the vision.

Conclusion: The study highlights that school administrators under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3 possess strong competencies to navigate a disruptive world. Experience and school size influence competency levels. To sustain and enhance these capabilities, the study proposes actionable guidelines focusing on strategic planning, adaptability, and data-driven decision-making. These insights can guide future professional development initiatives in the educational sector.

Keywords: Competency; School Administrators; Disruptive World



การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชยพล พัฒนชัย

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.87 – 0.99 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย: พบว่า 1) สมรรถนะโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ตามลำดับ 2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี มีสมรรถนะสูงที่สุด รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ 3) ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อระดับสมรรถนะ โดยผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีสมรรถนะสูงที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีดังนี้ 4.1) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและสภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง 4) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 4.2) แนวทางพัฒนาความสามารถในการอธิบายและตีความสิ่งที่ปัญหาที่ซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือที่ปรากฏได้อย่างชัดเจนภายใต้สถานการณ์โลกพลิกผันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) การบริหารจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก 2) การพัฒนาทัศนคติเชิงอนาคตเพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลง 4.3) แนวทางพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้สถานการณ์โลกพลิกผันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2) การวางแผนและดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปผล: การวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมมีสมรรถนะในระดับสูงมากในการบริหารงานภายใต้สภาวะพลิกผัน โดยสมรรถนะได้รับ อิทธิพลจากประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดของสถานศึกษา จากผลการวิจัยยังได้นำเสนอแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะที่เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการปรับตัวเชิงรุก ซึ่งสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โลกพลิกผัน

บทนำ

เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยุค VUCA World ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษา ต้องพัฒนา การศึกษาย่างมีเป้าหมาย 1.) โอกาสทางการศึกษา ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับ ได้เรียน เข้าถึงทางการศึกษาเป็นอันดับ แรก ทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่มทุกอาชีพ ทุกระดับการศึกษา 2.) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจัดการศึกษาในทุก ระดับ ปัจจุบันนี้มีความแตกต่างกันมาก ทั้งในด้านกายภาพจิตภาพ สังคมภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ด้วย สภาพที่สังคมแตกต่างกัน ทั้งสังคมเมือง สังคมชนบท การบริหารจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แม้แต่ช่องว่าง ของคนรวย คนจน สังคม วัฒนธรรม ก็ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3.) สร้างโอกาสการเติบโตทาง การศึกษา เมื่อทุกคนมีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษา ทำให้ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จะทำให้การเจริญเติบโต ทางการศึกษาตามมา เศรษฐกิจ สังคมก้าวหน้า ประเทศชาติก้าวสู่ความยั่งยืน ไม่ว่าสถานการณ์จะวิกฤตหรือไม่ วิกฤต ยิ่งในสถานการณ์วิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน จะเห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษา นั้น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุดหน้ามียิ่ง และต้องมอง โลกอย่างทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุค VUCA World มติชน ออนไลน์ (2564)

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการไทยต้อง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการพัฒนานโยบายกฎและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดรวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคน ภาครัฐให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้นำหรือนักบริหารระดับสูงภาครัฐเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ ดังนั้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในภาครัฐ จึงต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทบริหาร รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา มีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและสถานศึกษาถือเป็น หน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถรวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่

เหมาะสม และทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้นำสมรรถนะทางการบริหารมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และได้กำหนดสมรรถนะไว้ในหลักสูตรการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้ สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

จากความเป็นมาและความสำคัญ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

อมรรัตน์ เตชะนอก (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและการจูงใจ ผู้นำทางเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ศยามน อินสะอาด (2565) ได้ให้ความหมายของไว้ว่า การหยุดทำสิ่งเดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption technology) อันมีผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

ภาวณิ ไชยวงษ์เย็น (2565) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ

เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

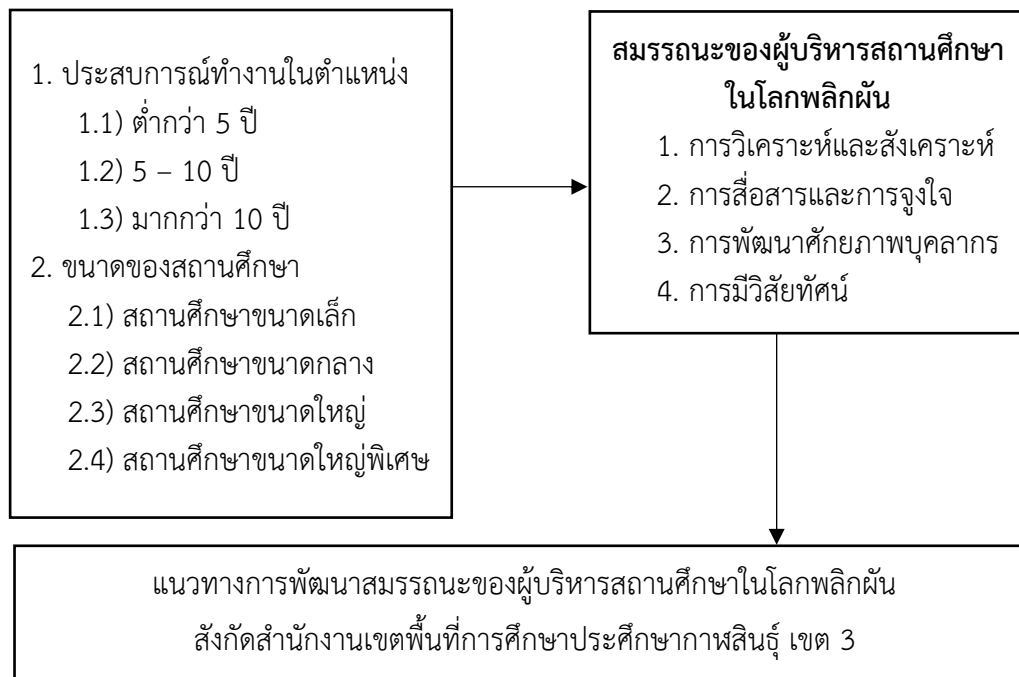
ยุพารัตน์ ไยเมือง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA world พบว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญสถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ VUCA world นี้ยังสามารถรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผันด้วย จนมีคำกล่าวหนึ่งว่า “รีบเปลี่ยนแปลงเสียก่อน มิฉะนั้นคุณก็อาจจะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลง” จึงนำไปสู่คำถามสำคัญสำหรับผู้บริหารว่าจะบริหารองค์กรอย่างไรเมื่อต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมให้ผู้ตามมีความศรัทธาและไว้วางใจเพื่อจะได้ร่วมแรงร่วมใจกับผู้นำเพื่อบริหารความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้

ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ปี	ประเด็นศึกษา	ผลสำคัญ
สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์	2560	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	มีผลต่างระดับขนาดสถานศึกษา
อัจฉรา พยัคฆ์เกษม	2560	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ธีรพล ทรัพย์ทวี	2565	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน
ยุพารัตน์ ไยเมือง	2565	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ขึ้นกับตำแหน่ง
รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม	2565	ภาวะผู้นำ	

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คือ ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาอย่างยอดเยี่ยมสามารถทำหน้าที่ให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กร ที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ดังปรากฏในภาพประกอบ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 198 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร

1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ซึ่งเปรียบเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 792 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 198 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน 594 คนดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลักตามขนาดของสถานศึกษา

ที่	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (คน)		
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน	รวม
1	ขนาดเล็ก	131	131	131	393	542
2	ขนาดกลาง	65	65	65	195	260

ที่	ขนาดของ สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	ผู้ให้ข้อมูลหลัก (คน)		
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้า กลุ่มงาน	รวม
3	ขนาดใหญ่	2	2	2	6	8
รวมทั้งสิ้น		198	198	198	594	792

จากตารางที่ 1 ได้ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 792 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 198 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 594 คน โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานเป็น 1 : 3 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้ เพียงคำตอบเดียวโดยให้น้ำหนักของการประเมินค่า

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน
2. ศึกษาแนวทางและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบชนิดประมาณค่า (Rating Scale)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 32 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่วัยอย่าง ในการศึกษาจำนวน 40 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 20 คน

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Total Correlation) ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผันมีค่าระหว่าง 0.20 - 0.85

9. นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

10. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์และตรวจสอบความถูกต้องแล้วจัดทำฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้บันทึกแบบคำร้องขอหนังสือราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุญาติเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาได้มา ทั้งหมด 792 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทุกฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ร้อยละนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายสรุปผลการวิเคราะห์

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยนำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย

4. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยโดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย IOC (Index of Consistency) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item total correlation) ของเพียร์สัน

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean : μ)

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยเลือกด้านที่มีค่าน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในระยะที่ 1 จากการศึกษาโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาสมรรถนะระดับรายชื่อที่พบว่ามีอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ในระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในโลกพลิกผัน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา มีบทบาทในการชี้แนะคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3

2. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จากการศึกษาดูงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาสมรรถนะระดับรายชื่อที่พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีขั้นตอนและการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน

2. ศึกษาวิธีการสัมภาษณ์ หลักการสัมภาษณ์ รูปแบบคำถามในการสัมภาษณ์ สร้างเครื่องมือและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ โดยพิจารณาข้อคำถามในสมรรถนะข้อที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำแบบสัมภาษณ์เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 5 คน

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ด้วยตนเองจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

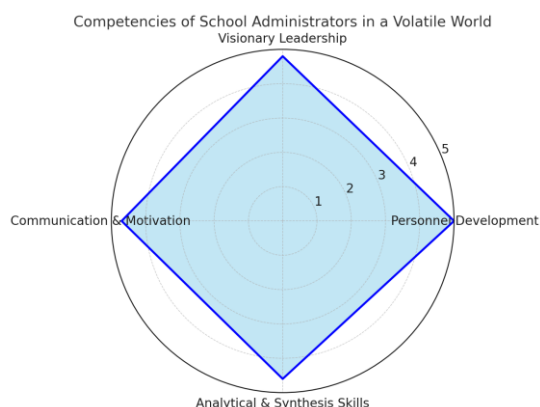
3. เมื่อถึงวัน เวลา นัดหมาย ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังสถานที่ได้ทำการนัดหมายกับกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ โดยมีเอกสารประกอบการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์อย่างละ 1 ฉบับ ให้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์ในขณะนั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาหาข้อสรุปและจัดระเบียบข้อมูลให้ได้ใจความสมบูรณ์ แล้วจึงนำเสนอรายงานผลวิจัยแบบพรรณนา วิเคราะห์และสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ



2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีสมรรถนะในโลกพลิกผันแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ระหว่าง 5 – 10 ปี มีสมรรถนะของผู้บริหารในโลกพลิกผันสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีสมรรถนะในโลกพลิกผันแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผันสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีดังนี้

ข้อที่	หัวข้อแนวทางการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
3.1	แนวทางพัฒนาความสามารถในการเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหา	- พัฒนาทักษะการนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพ - กำหนดเป้าหมายองค์กร วิเคราะห์บริบท และประสานเครือข่ายในการเสนอแนวทางแก้ไข - ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ - จัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นระบบ พร้อมวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ
3.2	แนวทางพัฒนาความสามารถในการอธิบายและตีความสิ่งที่ปรากฏภายใต้สถานการณ์โลกพลิกผัน	- บริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก - พัฒนาทักษะด้านภาษาและการตีความข้อมูล - เปิดรับความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - ปรับทัศนคติให้ทันต่อยุคสมัย
3.3	แนวทางพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์	- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย - มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ - วางแผนและประชุมอย่างเป็นระบบ เพื่อติดตามและกำหนดทิศทางที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเหล่านี้มีความสามารถในการนำพาองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนตามกรอบแนวคิดของโลก VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ที่เสนอโดย Bennett และ Lemoine (2014) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ชุดของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคที่ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งถาวร สมรรถนะในลักษณะ “การเรียนรู้ต่อเนื่อง” (continuous learning) และ “ภาวะผู้นำแบบปรับตัว” (adaptive leadership) กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ อุปัชฌาย์ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสาร การวางกลยุทธ์ และการพัฒนาทีมงาน มีแนวโน้มที่จะบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ จิราพร วงษ์กล้า (2564) ที่ชี้ว่า ผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีและการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในบริบทโลกพลิกผัน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในโลกพลิกผันแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 5 – 10 ปี มีสมรรถนะของผู้บริหารในโลกพลิกผันสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีความยืดหยุ่นทางความคิดและประสบการณ์ในการบริหารสถานการณ ที่ซับซ้อนเพียงพอ ส่งผลให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาการ ของผู้นำตาม Katz (1955) และ Northouse (2018) ที่กล่าวว่าผู้นำจะพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการ บริหารระบบได้สูงสุดในช่วงประสบการณ์กลางของอาชีพ ในทางกลับกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อาจแสดงออกถึง “ภาวะยึดติดในระบบเดิม” (fixed mindset) ตามแนวคิดของ Dweck (2006) ซึ่งอาจทำให้ขาด ความยืดหยุ่นในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้สมรรถนะลดลงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะที่กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อาจมีความคิดสร้างสรรค์และ แรงจูงใจสูง แต่ยังขาดทักษะในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดการในสถานการณ์จริง ส่งผลให้สมรรถนะ โดยรวมยังไม่สูงเท่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของ สถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในโลกพลิกผันแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาขนาด ใหญ่ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผันสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สถานศึกษาขนาดกลาง และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดขององค์กรมีผลต่อ โอกาสในการพัฒนาทักษะการบริหาร โดยเฉพาะในมิติของการคิดเชิงระบบและการจัดการกับบริบทที่ซับซ้อน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความหลากหลายของบุคลากร งบประมาณ และระบบสนับสนุน ทำให้ผู้บริหารมีโอกาส ฝึกฝนทักษะการตัดสินใจ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสารในหลายระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1955) และ Northouse (2018) ที่ระบุว่าผู้นำที่อยู่ในบริบทซับซ้อนจะพัฒนาได้รวดเร็วกว่าผู้นำในบริบทที่ เรียบง่าย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของสุรชาติพิย สุขเกษม (2564) และนฤมล วงศ์อุบล (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มักมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการนำพาองค์กรในภาวะ วิฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีทรัพยากรและระบบการบริหารที่สนับสนุนอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ควรพัฒนา ทักษะด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ เพื่อให้สามารถอธิบายและตีความ ปัจจัยแฝงต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่คลุมเครือ

1.1.2 ควรเสริมสร้าง วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดทิศทางการบริหารให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลก VUCA

1.1.3 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว เชิงนวัตกรรม และการคิดเชิงระบบ เพื่อบริหารจัดการในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด

1.2.1 ควรส่งเสริมให้มี การอบรมอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับการบริหารในโลกพลิกผัน โดยเฉพาะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน

1.2.2 จัดตั้ง โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่เน้นบริบทของความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

1.2.3 ประเมินสมรรถนะของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ พร้อมใช้ข้อมูลที่ได้วางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกพลิกผัน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในโลกพลิกผัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ศึกษา ตัวแปรเพิ่มเติม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หรือบริบทของชุมชน ซึ่งอาจมีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

2.2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อค้นหา แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และเข้าใจเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของผู้บริหาร

2.3 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยัง พื้นที่อื่น ๆ หรือสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร วงษ์กล้า. (2564). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ธีรพล ทรัพย์ทวี. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- นฤมล วงศ์อุบล. (2561). ความแตกต่างของสมรรถนะผู้บริหารตามขนาดของสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(2), 56–70.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มติชน ออนไลน์. (2564, 21 เมษายน). VUCA World กับการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในศตวรรษที่ 21. *มติชน ออนไลน์*. เข้าถึงจาก <https://www.matichon.co.th>
- ยุพารัตน์ ไยเมือง. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA world. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รณรงค์ ศุภรัมย์. (2563). สมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำองค์กรภาครัฐในยุคเปลี่ยนผ่าน. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*, 6(1), 21–34.



- รัตติกา รวดเร็ว, & อุไร สุทธิแย้ม. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ศยามน อินสะอาด. (2565). การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุค Disruption. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *คู่มือสมรรถนะ (Competency Manual)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สุชาติ อุปชัย. (2563). การบริหารจัดการในโลกยุคใหม่. (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*, 9(1), 66–79.
- สุทธาทิพย์ สุขเกษม. (2564). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ในยุค Thailand 4.0. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา*, 3(2), 12–28.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA means for you. *Harvard Business Review*, 92(1–2), 27–42.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

