สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

The Administrative Competency of School Administrators in Sisaket Primary Education Office 2

เอกสิทธิ์ แก้วสมุทร์[1] สมฤทัย เตาจันทร์[2] และ ชูชีพ ประทุมเวียง[3]

Ekkasit Kaewsamut[1] Somrutai Taochan[2] and Chucheep Pratumviang[3]

Received : December 4, 2024; **Revised** : April 25, 2025; **Accepted** : June 12, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 179 โรงเรียน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 167 คน ครู จำนวน 1,363 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,530 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 308 คน ซึ่งได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe’ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; Graduate Student, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University; e-mail : ekkasit.kg65@ubru.ac.th

[2,3] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University; e-mail : somrutai.p@ubru.ac.th, Chucheep138@hotmail.com

และครูที่ได้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการศึกษา จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะทางการบริหารในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้ 3.1) ด้านการพัฒนาตนเอง งานประจำที่หนักและ มากเกินไป ควรจัดความสำคัญของงานและการพัฒนาตนเอง 3.2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมไม่เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วม 3.3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดอบรมทักษะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 3.4) ด้านวิสัยทัศน์ ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และ 3.5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีแผนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ควรจัดทำแผนการเปลี่ยนแปลงที่มีขั้นตอนชัดเจน

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะทางการบริหาร, สมรรถนะผู้บริหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

Abstract

The objective of this study is to 1) Look into how skilled school leaders are in Sisaket Primary Educational Service Area 2. 2) Compare their skills based on position, work experience, and school size. 3) Identify problems and suggest ways to improve administrative skills. The population included 1,530 people. This count had 167 school administrators and 1,363 teachers from 179 schools. The sample consisted of 308 participants selected through stratified random sampling. The research used a five-point Likert scale questionnaire. It had a reliability score of .97. We analyzed the data using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (ANOVA). We used Scheffé's method for post hoc analysis after finding significant differences. We interviewed four award-winning school administrators and teachers.

Researchers chose them through purposive sampling. Researchers analyzed qualitative data using content analysis.

The research findings were as follows : 1) School leaders in Sisaket Primary Educational Service Area 2 showed strong skills. Each reviewer assigned a high rating to each aspect during their individual examination. 2) There was a significant difference in competency levels among school administrators. It was at a .01 significance level. They based this difference on their position, work experience, and school size. 3) Challenges and Solutions (1) Self-Development: Heavy and excessive routine work hinders personal development. Rank tasks and set aside time for self-development. (2) Participation and Teamwork: Team members rarely get to join in decision-making. Encourage a work culture that is open and participatory. (3) Information and Communication Technology: Many people lack skills in using ICT. We should provide training programs to enhance essential ICT skills. We lack a vision and specific goals that are well defined. Develop a long-term strategic plan with a clear vision and objectives. (5) Change Leadership: There is no clear change management plan. Someone should plan a structured change plan with clear steps.

Keywords : Administrative Competency, Leadership Competency, Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ (Introduction)

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมรรถะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้านมีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทย พัฒนาให้คนไทยมีกำลังคนสมรรถะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบ

โจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้กำหนดโดยสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ ดังที่กล่าวมา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560 : 99)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดกรอบนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาที่จะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะและแนวคิดที่สอดรับกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง จึงถือได้ว่าเป็นก้าวย่างที่สำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องระดมความคิดและปรับกระบวนทัศน์ทางการศึกษาให้สอดรับกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำให้เกิดกระบวนการของการพัฒนาสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ สำหรับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (กรกต ขาวสะอาด, 2559 : 16) สมรรถนะ (competency) และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภาระกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทางด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562 : 92) ดังนั้นบุคลิกลักษณะของแต่ละคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล

มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป (พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562 : 56)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีสภาพปัจจุบัน ความคิดเห็น และแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวนโรงเรียน 179 โรงเรียน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 167 คน ครู จำนวน 1,363 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,530 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครู จำนวน 274 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้ตัวอย่างจำนวน 308 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และสุ่มหน่วยตัวอย่างของผู้บริหารและครูเพื่อตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ ดังนี้ ฉบับ 1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 50 ข้อ (3) แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยคัดเลือก จำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบรับส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office)

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบตามจำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมรายด้าน และรายข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การทดสอบค่าเอฟ(F-test) เมื่อพบความแตกต่างนำมาเปรียบเทียบกรณีรายคู่ของ Scheffe’

4.3 วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 308 คน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยส่วนมากตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 88.97 รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 11.03 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่วนมากตั้งแต่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.56 ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.99 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.45 ตามลำดับ ขนาดสถานศึกษา โดยส่วนมากขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.97 ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 42.21 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 6.82

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.99	.48	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.83	.54	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.91	.50	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.90	.52	มาก
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.85	.52	มาก
รวม	**3.90**	**.46**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับสมรรถนะทางการบริหารในระดับมาก ($\bar{x}$=3.90)

2. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู		ผู้บริหาร		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.93	.45	4.24	.64	-2.44*	.02
2. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.78	.48	4.30	.74	-3.98**	.00
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.89	.45	4.09	.78	-1.43	.16
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.86	.46	4.26	.80	-2.84**	.01
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.80	.46	4.22	.80	-2.97**	.01
รวม	**3.86**	**.31**	**4.22**	**.72**	**-2.87****	**.01**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 มีระดับสมรรถนะทางการบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความแปรปรวน รวม	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	14.48	7.24	41.80**	.00
ภายในกลุ่ม	305	52.83	.17		
รวม	**307**	**67.31**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีระดับสมรรถนะทางการบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความแปรปรวน รวม	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	3.07	1.53	7.30**	.00
ภายในกลุ่ม	305	64.24	.21		
รวม	**307**	**67.31**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีระดับสมรรถนะทางการบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาตนเอง

ปัญหาด้านการพัฒนาตนเองเกิดจากขาดแรงจูงใจ ความกลัวการเปลี่ยนแปลง และความไม่มั่นใจในตนเอง นอกจากนี้ยังรวมถึงการขาดเวลา การสนับสนุนจากคนรอบข้าง และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม

การแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาตนเองเริ่มจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจ นอกจากนี้ ควรฝึกการจัดการอารมณ์และความเครียด รวมถึงหมั่นหาความรู้และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง ดังบทสัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “การพัฒนาตนเองยังมีปัญหาเรื่องการขาดทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนา” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 “อุปสรรคที่พบเจอมากที่สุดคือการขาดเวลา เนื่องจากภาระหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ไม่มีเวลามากพอสำหรับการพัฒนาตนเอง” คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 “แก้ไขด้วยการหาข้อมูลและทรัพยากรที่มีค่าใช้จ่ายต่ำหรือไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น การเรียนรู้จากแหล่งออนไลน์ฟรี และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเกิดจากการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกทีม ความไม่ชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ รวมถึงการขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งทั้งหมดนี้อาจนำไปสู่ความรู้สึกไม่พอใจและลดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

การแก้ไขปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเริ่มจากการปรับปรุงการสื่อสารภายในทีมให้ชัดเจนและเปิดกว้าง นอกจากนี้ควรส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการรับฟังและยอมรับความแตกต่างทางความคิด เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน ดังบทสัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมยังไม่ทำงานตามหน้าที่เท่าที่ควร” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 “ขาดการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น” คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 “แก้ไขด้วยการเปิดโอกาสกับครูในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเกิดจากการขาดทักษะหรือความรู้ในการใช้เทคโนโลยี การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่ไม่เพียงพอ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจในองค์กร

การแก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเริ่มจากการให้การฝึกอบรมและเพิ่มทักษะการใช้งานเทคโนโลยีแก่บุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้งานระบบและอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารภายในองค์กรก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังบทสัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “เนื่องจากบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพน้อยมาก” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 “สถานศึกษายังขาดรูปแบบระบบสารสนเทศ ผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 “ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

3.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ปัญหาด้านการมีวิสัยทัศน์เกิดจากการขาดความชัดเจนและแนวทางที่แน่นอนในการกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรหรือบุคคล ซึ่งอาจนำไปสู่ความสับสนในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ไม่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพให้กับทีมงาน

การแก้ปัญหาด้านการมีวิสัยทัศน์เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กรหรือบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและกระตุ้นแรงจูงใจ ดังบทสัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “บุคลากรอาจรู้สึกว่าตนเองไม่มีบทบาทหรือการสนับสนุนในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์”คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 “วิสัยทัศน์องค์กรอาจไม่ได้ถูกสื่อสารอย่างชัดเจนแก่บุคลากร ทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือการขาดแรงจูงใจ” คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 “สร้างระบบการตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ปรับปรุงให้เข้ากับกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

3.5 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัญหาด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวให้สมาชิกทีมเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงและการขาดการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารระดับสูง

การแก้ปัญหาด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสื่อสารอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกทีมเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังบทสัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “บุคลากรอาจไม่เห็นด้วยการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากความเคยชินหรือกลัวการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใหม่” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 “ขาดทักษะหรือประสบการณ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง” คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 “ผู้บริหารต้องสื่อสารถึงเหตุผลและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลง” คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัย สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระดับสมรรถนะทางการบริหารภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะว่าสมรรถนะทางการบริหารถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งสมรรถนะทางการบริหารที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560 : 110) ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่เท่ากันมีระดับสมรรถนะทางการบริหารในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีพื้นฐานความเข้าใจ มุมมอง ทักษะในกระบวนการของสมรรถนะทางการบริหารมากกว่าตำแหน่งครู จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรัชชา คงประดิษฐ์ (2565 : 1386-1399) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการบริหารสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นลูกจ้างเหมาบริการมีความแตกต่างกับครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับสมรรถนะทางการบริหารโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมี มุมมอง ทักษะกระบวนการสมรรถนะทางการบริหาร แตกต่างจากคนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เช่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนียา ราชวงษ์ และอำนวยทองโปร่ง (2565 : 46-65) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ทำให้ความต้องการสมรรถนะทางการบริหารเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความต้องการสมรรถนะทางการบริหารมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2557 : 80-89) ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกเป็นรายดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาตนเอง ปัญหาด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีงานประจำที่หนักและมากมายทำให้ผู้บริหารไม่มีเวลาพอในการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวกับเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของงานและการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในงานประจำ

สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 3-6) ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทุกคนได้รับข้อมูลและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ จันทร์กาย (2559 : 68) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558- 2567) ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัญหาด้านด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้หรือทักษะเพียงพอในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งอาจทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการหรือการเรียนการสอนไม่ได้ผล ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับผู้บริหาร โดยเน้นทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี โภชนุกูล (2564 : 43) ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศทัศนะของครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECOA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสื่อสารของสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

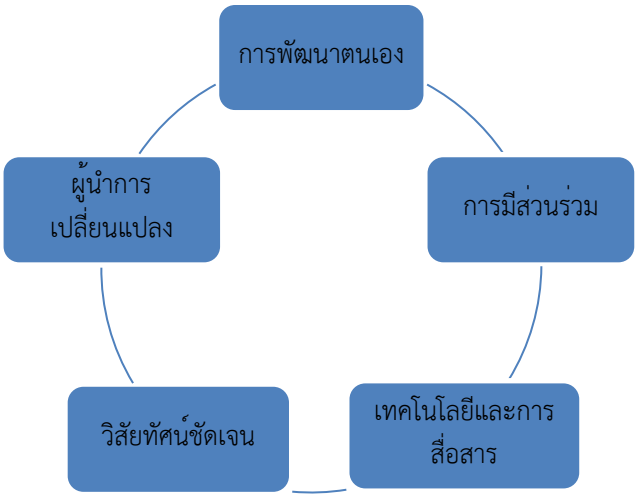
3.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ปัญหาด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนภา ฉิมเฉย (2558 : 135) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหาด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนหรือแผนการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่สามารถ

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา และจัดทำแผนการเปลี่ยนแปลงที่มีขั้นตอนชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของภิชาพัชญ์ โหนา (2562 : 43) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge)

จากผลการวิจัยสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจผ่านการติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา 2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง เพื่อให้สมาชิกเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ควบคู่กับการสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการรับฟังและยอมรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการตัดสินใจ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะให้บุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่เข้มงวดเพื่อลดความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูล ปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุด 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กรหรือบุคคล การเปิดโอกาสให้ทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม และ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมสื่อสารอย่างโปร่งใสเพื่อให้ทีมงานเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ควรจัดการกับความต้านทานโดยรับฟังข้อกังวลและให้การสนับสนุนที่เหมาะสม รวมถึงสร้างความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้สามารถเขียนความเชื่อมโยง ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน
ที่มา : เอกสิทธิ์ แก้วสมุทร์ สมฤทัย เตาจันทร์ และ ชูชีพ ประทุมเวียง (2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน จึงควรมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศสถานศึกษา การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร และมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. สำนักงานเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแบบภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

กรกต ขาวสะอาด. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในศตวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567).** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

นิรัชชา คงประดิษฐ์. (2565). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.** มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์.

พัชนียา ราชวงษ์ และอำนวย ทองโปร่ง. (2565). “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.” **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(6) : 47-65.

พิชญ์สินี โภชนุกูล. (2564). “การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (0BECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 15(3) : 109-130.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2562). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง. (2558). **สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553**). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.** นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

Krejcie,R.V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement.** 30(3) : 607-610.