

**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**

COMPETENCIES DEVELOPMENT GUIDELINES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นฤมล ประเสริฐสังข์¹ และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ²

Naruemon Prasertsang¹ and Chayakan Ruangsuwan²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University

Email: 658210200203@rmu.ac.th¹

Received 27 March 2024; Revised 1 May 2024; Accepted 29 April 2025.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน และครู 293 คน รวม 331 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ขั้นตอนที่ 2 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.59. 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 17 แนวทาง ได้แก่ การทำงานเป็นทีม 5 แนวทาง การบริการที่ดี 4 แนวทาง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 แนวทาง และ การพัฒนาตนเอง 4 แนวทาง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา; ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study the current conditions, desirable conditions, and priority needs index of competencies of school administrators. and to study competencies development guidelines of school administrators. By the study was divided

into 2 phases. This research was the mixed methods research. Phase 1: studied the current condition, desirable condition and the priority needs of the competencies of school administrators by applying the Taro Yamane's formula in determining the sample size from the 331 school administrators and teachers as the group of samples. The research instrument was a 5-level scale questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index. Phase 2: studied competencies development guidelines of school administrators was divided into 2 steps. 1: studied competencies development guidelines by interviewing 9 experts with the semi-interview forms, after all, analyze the information from the interview forms for doing descriptive analysis. 2: evaluated development guidelines by the 7 experts evaluate the feasibility and propriety assessment form of competencies development guidelines, The statistics used to analyze the data consisted of mean and standard deviation. The results showed that: 1) Current Conditions of competencies of school administrators under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect was moderate. Desirable Conditions of competencies of school administrators under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect was highest level. The Modified Priority Needs Index from min to max was 0.46 – 0.59. 2) Competencies Development Guidelines of School Administrators 17 guidelines, there are Teamwork 5 guidelines, Service Mind 4 guidelines, Achievement Motivation 4 guidelines, and Expertise 4 guidelines. The feasibility propriety of competencies development guidelines of School Administrators overall and each aspect was highest level.

Keywords: Competency; School Administrators; Development guidelines; Primary Education

บทนำ

โลกมีความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็วและไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรมและด้านสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะยิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้น (Office of the Education Council (ONEC), 2021) การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีหลายปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะมากขึ้น (Office of the Basic Education Commission (OBEC), 2023) การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมคนทุกช่วงวัยให้มีการพัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการแข่งขันที่สูงขึ้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย อีกทั้งเพื่อผลิตและพัฒนาครูผู้สอนในทุกระดับและ

ประเภทการศึกษาให้เป็นครูที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง (Office of the Education Council (ONEC), 2017) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับการศึกษาของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Runcharoen, 2016) ดังนั้นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ด้านคุณภาพ มีการพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ (Office of the Basic Education Commission (OBEC), 2023) การบริหารให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะหลัก เพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์และมีแนวทางการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนได้เติบโตเต็มตามศักยภาพ สามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง มีปฏิสัมพันธ์และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด (The Teachers Council of Thailand (KPS), 2017) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถและทักษะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ดำเนินงานที่มุ่งให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตามกรอบทิศทางของแผนปฏิบัติการประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา มีประเด็นที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา คือ สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้ทุกคนดี เก่งและมีคุณภาพ ยึดหลักศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้การสอนเชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ และรองรับการสู่สากล (Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1, 2022) ดังนั้น ประเด็นที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นสิ่งที่ต้องเร่งศึกษาให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา

การศึกษาและนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Ruangsawan, 2019) พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีการแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน และครู 293 คน รวม 331 คน ปีการศึกษา 2566 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.33 - 0.75 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.45 - 0.94 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน รวม 324 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.88 การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และร้อยละ และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified}) วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถามมาเรียงลำดับจาก จากสูงไปหาต่ำ (Wongwanich, 2015)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา 3 คน 3) กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่สังเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มผู้ประเมิน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือวิจัย แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินมาตราประมาณค่า 5

ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมิน และสรุปตามประเด็นการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบประเมินประกอบไปด้วย ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและรายด้านพบว่า

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.72) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.71) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.66) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ข้อมูลดังตารางที่ 1

2) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.45) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ข้อมูลดังตารางที่ 1

3) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.53 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.59 โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงไปหาต่ำมีลำดับดังนี้ การทำงานเป็นทีม (0.59) การบริการที่ดี (0.53) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (0.52) และการพัฒนาตนเอง (0.46) ตามลำดับ ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.01	0.66	ปานกลาง	4.56	0.58	มากที่สุด	0.52	3
2. การบริการที่ดี	3.02	0.71	ปานกลาง	4.63	0.54	มากที่สุด	0.53	2
3. การพัฒนาตนเอง	3.09	0.72	ปานกลาง	4.54	0.59	มากที่สุด	0.46	4
4. การทำงานเป็นทีม	2.98	0.74	ปานกลาง	4.74	0.45	มากที่สุด	0.59	1
โดยรวม	3.03	0.71	ปาน	4.62	0.54	มากที่สุด	0.53	

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการสัมภาษณ์ มี 17 แนวทาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 5 แนวทาง 2) การบริการที่ดี 4 แนวทาง 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 แนวทาง และ 4) การพัฒนาตนเอง 4 แนวทาง สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การทำงานเป็นทีม	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำแก่บุคลากร
	1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารู้ และเข้าใจกระบวนการทำงานเป็นทีม และการเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงาน
	1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลความสำเร็จของทีม และใช้ข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขการทำงาน
2. การบริการที่ดี	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษารู้ เข้าใจขอบข่ายของการบริการที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ มีความใส่ใจ และมีจิตบริการ
	2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการทุกคน
	2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการบริการของบุคลากร เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งทางออนไลน์และออนไซต์
	2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน และมีการติดตามประเมินผลการให้บริการของตนเอง
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ วางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม
	3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกับครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร
	3.4 ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีการนิเทศการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย
4. การพัฒนาตนเอง	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในสมัยปัจจุบัน
	4.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง
4. การพัฒนาตนเอง	4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความสำเร็จการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเองตามบริบทของสถานศึกษา
	4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น อ่านหนังสือ เข้าร่วมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น หรือการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตอนที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ทำการประเมิน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

1) ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.19) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ ข้อมูลดังตารางที่ 3

2) ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ข้อมูลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานเป็นทีม	4.91	0.28	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.93	0.26	มากที่สุด	4.79	0.42	มากที่สุด
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.89	0.31	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
4. การพัฒนาตนเอง	4.96	0.19	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด
รวม	4.92	0.27	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาการสอน และนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความเต็มใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในและนอกสถานศึกษา แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย นำองค์ความรู้ใหม่ มาปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานทั้งในและนอกสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ในทุก ๆ ด้านเพื่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารสอดคล้องกับการศึกษาของ Manon and Ketthong (2013) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับการศึกษาของ Meejun

and Phetsombat (2020) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตระหนักถึงความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในการสร้างทีมงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สร้างสัมพันธภาพให้บุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Niruttinanont, Chuchee and Hankla (2022) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Namnit and Ruangsuwan (2021) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยลำดับจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นฉบับปรับปรุง (PNI_{Modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.59 โดยด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมมาเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการปรับเปลี่ยนความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพให้บุคลากรพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน และที่สำคัญคือต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในงานสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ohngwkerd, Aiempaya and Noymanee (2020) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะหลักด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Ninsree and Waroonroj (2021) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี

4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 7) การสื่อสารและการจูงใจ 8) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

และจากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 5 แนวทาง 2) การบริการที่ดี 4 แนวทาง 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 แนวทาง และ 4) การพัฒนาตนเอง 4 แนวทาง เนื่องจากสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Chaisirithanya, Kongsomboon and Puisuwan (2016) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

2. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่ควรศึกษาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในสมัยปัจจุบัน มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินความสำเร็จการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเองตามบริบทของสถานศึกษา และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น อ่านหนังสือ เข้าร่วมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น หรือการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Mang-Ana and Wannasri (2016) ศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม เนื่องจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการพัฒนาที่ตัวบุคคลนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่น ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญและต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมแล้ว การพัฒนาย่อมสามารถเกิดขึ้นได้ง่ายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสม เข้าใจได้ง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ และสามารถพัฒนาการมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้ครบถ้วน สมบูรณ์ ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมจึงมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Wongklom and Kornpuang (2016) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมาควรวรรณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการประเมินสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Phumphongkhochasorn (2023) ศึกษาการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด

สรุปองค์ความรู้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การพัฒนาตนเอง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ โดยการนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผลการวิจัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ และพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป รวมทั้งเผยแพร่การวิจัยในวารสารวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผลการวิจัยในครั้งนี้สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการปฏิบัติงานในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม หรือควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

References

- Chaisirithanya, K., Kongsomboon, L., & Puisuwan, P. (2016). School Administrator's Core Competency Affecting Management Quality at Schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. Academic Journal Bangkokthonburi University, (5)1, 82-94.
- Hellriegel, D., & Jackson Susan E., and Slocum W. (2001). Management: A Competency Based Approach, (9th ed.). United State of America: Thompson, South-Western Educational Publishing.
- Ohngwkerd, K., Aiempaya, K., & Noymanee, N. (2020). The Core Competencies of the Administrators Affecting the Efficiency of Academic Administration on School under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 2(1), 47-60.
- Mang-Ana, E., & Wannasri, J. (2016). the competencies and ways of development for administrator in world-class standard school. Journal of Education Naresuan University, (18)3, 98-111.
- Manon, W., & Ketthong, T. (2013). The guidelines for competency development of school administrator under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office III. Journal of Graduate Research, 4(2), 59-72.
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. American Psychologists. (17)7, 57-83.
- Meejun, N., & Phetsombat, P. (2021). School Administrators' Competencies for the Partnership School Project Affiliated with the Office of Basic Education Commission. Journal of MCU Buddhapanya Review, (5)3, 15-27.
- Niruttinanont, P., Chuchee, S., & Hankla, Ch. (2023). The Need to Improve the Competency of School Administrators Under The Educational Opportunity Expansion Schools Under The Saraburi Primary Educational Service Area Office.

- Faculty of Humanities and Social Sciences Thepsatri Rajabhat University Journal, 13(2), 139-154.
- Ninsree, Ph., & Waroonroj, J. (2021). Needs for the development of Competency of Educational Institution Administrators under Khon Kaen Vocational Education. NEU Academic and Research Journal, 11(3), 24-37.
- Namnit, P., & Ruangsuwan, C. (2022). Core Competencies Development Guidelines of School Administrators Under Udon Thani Secondary Educational Service Area Office. Journal of Information, (20)1, 53-64.
- Office of the Basic Education Commission. (2023). policy and focus of Office of the Basic Education Commission fiscal year 2566. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). The 13th National Economic and Social Development Plan (2023-2027). Bangkok: The Prime Minister's Office.
- Phumphongkhochasorn, P. (2023). developing a competency framework for school administrators in international standard schools to promote educational innovation. Journal of MCU Buddhapanya Review, 8(6), 1-16.
- Pinitapirak, N., & Sittitune, T. (2021). The competencies of the basic education school administrators under the office of primary education service area, Samutprakarn district 1. Journal of Educational Review Faculty of Educational in MCU, 8(2), 328-342.
- Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1. (2022). Action plan fiscal year 2565. Roi-et: Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1.
- Ruangsuwan, C. (2019). Research for Developing Innovation of Educational Management. Teaching publications. Maha Sarakham: Rajabhat Maha Sarakham University.
- Runcharoen, T. (2016). Professional managements in Reforming Education. (7th ed.). Bangkok: L.T. Press Company.ss
- The Teachers Council of Thailand. (2017). Educational professional practice manual. Bangkok: Kurusapa Printing Ladphrao
- Wongklom, S., & Kornpuang, A. (2016). Developing Administrative competency in the school with small-sized consolidated schools under the primary education. Journal of Education Naresuan University, 18(3), 73-85.
- Wongwanich, S. (2015). Needs assessment research. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

