

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*
COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SMALL-SIZED
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

สุพิชญา กิ่งจันทร์แก้ว¹, นัยนา ชำช่อง² และ วิมาน วรรณคำ³

Supichaya Kingkaeow¹, Naiyana Chamchong² and Wiman Wannakum³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: naiyana@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ : 20 กันยายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 25 กันยายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 27 กันยายน 2568

Received 20 September 2025; Revised 25 September 2025; Accepted 27 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

Citation:



* สุพิชญา กิ่งจันทร์แก้ว, นัยนา ชำช่อง และ วิมาน วรรณคำ. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(5), 93-105.

Supichaya Kingkaeow, Naiyana Chamchong and Wiman Wannakum. (2025). Competencies Of School Administrators In Small-Sized Schools Under The Office Of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(5), 93-105.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการพัฒนาตนเอง 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และ 8) ด้านการบริการที่ดี

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to 1) study the competencies of school administrators; 2) compare the competencies of school administrators based on position, educational level, and work experience; and 3) explore strategies for developing the competencies of school administrators in small schools under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3. The sample consisted of 100 school administrators and teachers. The research instruments included questionnaires and interviews, which yielded a content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The findings revealed that:

1) The overall competency of school administrators in small schools under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3 was at a high level.

2) The comparison of competencies based on position and educational level showed statistically significant differences at the .05 level, while no significant difference was found based on work experience.

3) The strategies for developing school administrators' competencies consisted of eight aspects: 1) analytical and synthetic skills, 2) visionary leadership, 3) result orientation, 4) communication and motivation, 5) teamwork, 6) self-development, 7) personnel capacity development, and 8) quality service.

Keywords: Competency, School Administrators, Small Schools

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา โดยเฉพาะอัตราการเกิดที่ลดลงและค่านิยมที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องลดระดับหรือต้องปิดตัวลงจากการขาดแคลนงบประมาณและครู ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องหานวัตกรรมเพื่อรักษาคุณภาพและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ คุณธรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ระบบราชการไทยต้องปรับตัวและพัฒนากำลังคนภาครัฐ โดยเฉพาะผู้นำและผู้บริหารซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญที่ต้องนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547 กำหนดบทบาทและสถานภาพของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน สะท้อนถึงความสำคัญของความรู้

ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552; รณรงค์ ศุภรัตน์, 2563)

โรงเรียนขนาดเล็กยังคงเผชิญกับข้อจำกัด เช่น ต้นทุนสูงกว่า ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ หากผู้บริหารมีความรู้และความมุ่งมั่นในการพัฒนา จะสามารถส่งเสริมและยกระดับคุณภาพโรงเรียนได้ หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องร่วมมือกันขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559; หนูกันต์ ปาโส, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยในบริบทนี้ชัดเจน แม้ว่าจะมีงานวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ เช่น เชียงราย แพร่ สงขลา ร้อยเอ็ด และจันทบุรี (ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น, 2565; ภัคจิรา ผาทอง, 2563; อาราพัต หัตถนิ, 2562; หนูกันต์ ปาโส, 2562; กนกอร จุลินทร, 2560) ผลการวิจัยจะช่วยวางแผนพัฒนาและสนับสนุนผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 31 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 120 คน รวม 138 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 82 คน รวม 100 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์หรือผลงานดีเด่นด้านการบริหาร จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วนได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัฒนาแบบสอบถามจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ผ่านการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อยื่นขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากนั้นจึงดำเนินการขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษา และส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดคำถามล่วงหน้าและให้ผู้ให้ข้อมูลตอบในลำดับเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงประเด็น ไม่เกินขอบเขต และสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้ ขั้นตอนการสัมภาษณ์ประกอบด้วย การกำหนดเวลาและนัดหมายผู้ให้ข้อมูล เตรียมอุปกรณ์บันทึก แนะนำตัว สร้างบรรยากาศ แจงวัตถุประสงค์ ป้อนคำถามตามเวลาที่เหมาะสม และสรุปด้วยการขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลในงานวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไปและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน รวมถึงใช้วิธีของเซฟเพ่เมื่อต้องวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ส่วนการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.04	0.68	มาก	8
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	0.64	มาก	6
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.24	0.58	มาก	3
4	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.17	0.68	มาก	5
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.58	มาก	2
6	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.13	0.63	มาก	7
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.22	0.59	มาก	4
8	ด้านการบริการที่ดี	4.33	0.52	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.20	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.56$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.52) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.06) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.58) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.59) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.68) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.64) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.63) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.68)

ตอนที่ 2 ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์	3.99	0.74	4.18	0.47	-1.25	0.214
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.06	0.64	4.42	0.59	-2.58*	0.011
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.14	0.56	4.49	0.57	-2.75*	0.007
4	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.11	0.65	4.36	0.73	-1.65	0.103
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.52	4.50	0.69	-2.19*	0.031
6	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.07	0.59	4.31	0.70	-1.75	0.083
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	4.17	0.57	4.35	0.66	-1.32	0.191
8	ด้านการบริการที่ดี	4.25	0.48	4.55	0.57	-2.61*	0.011
ภาพรวม		4.13	0.55	4.39	0.56	-2.16*	0.033

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้าน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.07	0.56	4.20	0.59	3.85	0.84
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.12	0.56	4.32	0.65	4.04	0.69
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.29	0.50	4.35	0.51	4.07	0.69
4	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.24	0.61	4.35	0.55	3.93	0.79
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.53	4.46	0.54	4.10	0.62
6	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.16	0.61	4.24	0.61	4.01	0.67
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.29	0.54	4.39	0.50	3.99	0.67
8	ด้านการบริการที่ดี	4.36	0.52	4.44	0.47	4.21	0.55
	ภาพรวม	4.23	0.49	4.34	0.51	4.03	0.65

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีสมรรถนะโดยรวมสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.34) รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.23) และกลุ่มที่มี ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.03) โดยด้านที่มีสมรรถนะสูงสุดในทุกกลุ่มคือ “การ

บริการที่ดี” และ “การทำงานเป็นทีม” ส่วนด้านที่มีสมรรถนะต่ำที่สุดในทุกกลุ่มคือ “การวิเคราะห์และสังเคราะห์” แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 5 คน พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารควรเน้นทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริการที่ดี โดยการพัฒนาแต่ละด้านควรส่งเสริมผ่านการอบรม การใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดในการฝึกฝนทักษะเชิงวิเคราะห์ที่ลึกซึ้ง แม้ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และประสานงานกับหลายฝ่ายก็ตาม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Nanus, 1992; Bass & Avolio, 1994) และแนวคิดการบริหารจัดการเชิงสมรรถนะ (Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993) ที่มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังพบว่าเมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งและระดับการศึกษา ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทและโอกาส

ในการพัฒนาเชิงวิชาชีพที่ต่างกัน (อาราพัต หัตถนิ, 2562; มีศักดิ์ แสงศิลา, 2566; สิริลักษณ์ น้ำใส และอุไร สุทธิแย้ม, 2566)

สำหรับการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นผลจากการจัดการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มประสบการณ์ รวมถึงการยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้บริหารเอง (นริศรา ทองคำสี, 2564; อาราพัต หัตถนิ, 2562) ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้รอบด้าน ทั้งด้านวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสาร การจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้วงจร PDCA และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เพื่อเพิ่มทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อเสนอของ นานาพร นวลตา (2567) และ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2564) ที่เน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะหลากหลายมิติ เพื่อรองรับบทบาทผู้นำทางการศึกษาในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบริการที่ดี ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบพบความแตกต่างตามตำแหน่งและระดับการศึกษาในหลายด้านอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นบางด้านที่ไม่แตกต่างกัน เช่น ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านพัฒนาตนเอง และด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบางด้าน เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ยังเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ PDCA และเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารที่โปร่งใส เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เช่น การอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมทั้งจัดระบบนิเทศติดตามการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในบริบทพื้นที่เฉพาะ เพื่อให้ได้แนวทางที่สอดคล้องกับความเป็นจริง รวมถึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร เช่น ด้านภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ หรือระบบสนับสนุนภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารได้ตรงจุดและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นริศรา ทองคำสี. (2564). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ และ ชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 45–60.

ภักจิรา ผาทอง. (2563). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Nanus, B. (1992). Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York, NY: John Wiley & Sons.