

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 *

THE STUDY OF CORE COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE NAKHON
RATCHASIMA PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

จิณณะ ชูชีพ

Jinna Chuchip

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: sanatta2538@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2568

Received 5 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 13 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 รวมทั้งสิ้น 313 คน การ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างยึดตามตารางของ Krejcie และ Morgan โดยใช้วิธีการสุ่ม

Citation:



* จิณณะ ชูชีพ. (2568). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 533-550.

Jinna Chuchip. (2025). The Study Of Core Competencies Of School Administrators Under The Office Of The Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 533-550.;

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

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

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 6 การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การให้บริการที่มีคุณภาพ และด้านที่ 5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมถึงการสื่อสารและการจูงใจ ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ

3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร พบว่าควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรม และสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านที่จำเป็นต่อการบริหาร และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยที่ผู้บริหารควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are as follows: To study the core competencies of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. To compare the core competencies of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, categorized by position, educational level, and school size. To explore development guidelines for the core competencies of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 313 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling to ensure diversity. The data collection tools included a five-point Likert scale questionnaire and a focus group discussion record. Data analysis employed descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics including t-tests and F-tests to test differences between groups.

The research findings revealed that

1. The overall level of core competencies among school administrators was high. When examined by individual aspects, all eight competency areas were rated at a high level. The highest-rated area was Communication and Motivation (Area 6), followed by Quality Service (Area 2) and Analytical and Synthetic Thinking (Area 5). The lowest-rated area was Teamwork (Area 4).

2. When comparing opinions based on position, there were no statistically significant differences overall. However, statistically significant differences were found in specific areas: Achievement Orientation, Service Quality, Self-Development, Personnel Capacity Building, and Visionary Thinking. No significant differences were found in Teamwork, Analytical Thinking, or Communication and Motivation.

3.Guidelines for promoting and developing administrator competencies include: encouraging administrators to provide guidance to staff to foster understanding of innovation; supporting the acquisition of resources needed for training and creative development; using various communication channels to promote organizational participation; emphasizing the enhancement of essential management skills through training; and promoting teamwork. Administrators should play a consulting role and foster a collaborative, creative working atmosphere.

Keywords: Competency, Administrator, Educational institution

บทนำ

ความสำคัญของการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กร การศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนประเทศไปในทิศทางที่พึงประสงค์ รัฐบาลไทยในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์หลักของประเทศ โดยมุ่งเน้นให้การศึกษากลายเป็นรากฐานของการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและมีความมั่นคงในระยะยาว (ณัฐธีรา มีจันทร์, 2562 : 12)

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่เน้นการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะครบถ้วนทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต พร้อมทั้งปลูกฝังทักษะที่จำเป็นในยุค ศตวรรษที่ 21 (แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561 : 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดบทบาทของระบบการบริหารจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 ซึ่งกล่าวถึงความจำเป็นในการมีผู้บริหารที่มีความสามารถรอบด้าน ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ ความรู้ กลยุทธ์ การบริหาร และจริยธรรมทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณิรันดร์ ชินทุมพงษ์, 2563 : 35)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังสำคัญที่เชื่อมโยงนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ จึงต้องได้รับการคัดเลือกจากกระบวนการที่เข้มงวด เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 8) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพทั้งระบบ ในมุมมองของวิโรจน์ สารัตนะ (2557 : 2) ผู้นำที่มีคุณภาพควรสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อาราฟัต หัดหนิ (2562 : 19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประเมินและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ตามเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 26-30)

นอกจากนี้ บรรจง ลาวะลี (2560 : 21) ยังเน้นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน และแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทุกมิติ การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารงานภายในมีคุณภาพ หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรทางการศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ด้วยผู้นำที่มีสมรรถนะสูง และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนอย่างมีอาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552 : 55) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคุรุสภาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ควบคุมและส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะด้านการบริหาร พร้อมทั้งค้นหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษา และตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ขวัญใจ เลิศฤทธิวิมานแมน (2560 : 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือการปฏิบัติภารกิจ ของผู้บริหาร ครู บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุกด้าน ตั้งแต่ ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม โดยมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2563 : 11) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมีอาชีพ ที่ให้บริการด้านการศึกษา แก่สมาชิกในสังคม โดยกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา และผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ในการดำเนินการ โดยเอาทรัพยากรทางการบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดการร่วมมือ ดังนี้ ปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การบริหาร 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559 : 23) สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561 : 12) ความสำคัญสมรรถนะของบุคคล ทั้งความรู้ความสามารถพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานและช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและการบริหารงานบุคคลขององค์กรโดยที่สมรรถนะของบุคคลมีผลทำให้การดำเนินการกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ หมายถึง เครื่องมือหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากรเป็นตัวแปรสนับสนุนให้รู้จักขีดความสามารถของตนเองสามารถรู้เป้าหมายขององค์กร ได้อย่างชัดเจนอาจ จะถึงในระยะยาวได้หากมีการฝึกฝนและนำไปปรับใช้อย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,705 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 313 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 7 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุนผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหา

ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 120-121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ การบริการที่ดี, การวิเคราะห์และสังเคราะห์, และ การมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ ส่วน ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

รายละเอียดสมรรถนะรายด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ข้อที่แสดงการปฏิบัติสูงสุดคือ การส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นของผู้บริหาร และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ การติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การบริการที่ดี มีการบริหารแบบ One Stop Service มากที่สุด รองลงมาคือ การนำผลการบริการมาปรับปรุงการบริหาร และการทุ่มเทเวลาในการบริการ ส่วนข้อที่ต่ำคือ ความเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง ข้อที่ปฏิบัติสูงสุดคือ การยกย่องบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือ การปรับปรุงวิธีการพัฒนาตนเอง และการใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลาย ข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการจัดการตนเองทั้งด้านงานและส่วนตัว

การทำงานเป็นทีม มีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลักสูงสุด รองลงมาคือ ความร่วมมือและการยึดหลักจรรยาบรรณ ส่วนที่ปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงาน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ข้อที่ต่ำคือ การนำความรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้

การสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารสามารถอภิปรายประเด็นให้เข้าใจง่าย และจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ข้อที่ต่ำสุดคือ ความสามารถในการโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติตาม เป้าหมาย

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมต่อเนื่อง รองลงมาคือ การจัดโครงการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ข้อที่ต่ำสุดคือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถสร้างค่านิยมร่วมกับทีมงาน มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดยุทธศาสตร์สอดคล้องกับเป้าหมาย ข้อที่ต่ำสุดคือ การประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, และการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์และสังเคราะห์, และการสื่อสารและจูงใจ ไม่พบความแตกต่าง

จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบโดยรวมไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ แต่พบความแตกต่างที่ระดับ .05 ใน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม และ การมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการทำงานเป็นทีม ความเห็นของกลุ่มขนาดเล็กแตกต่างจากกลุ่มขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความเห็นของกลุ่มขนาดเล็กแตกต่างจากขนาดใหญ่ และกลุ่มขนาดกลางก็แตกต่างจากขนาดใหญ่เช่นกัน

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์ พบแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและจัดหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองต่อเนื่อง พร้อมนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่ถูกต้องและทันสมัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ พร้อมจัดประชุมให้ข้อมูลแก่ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีระบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ พัฒนาทักษะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงนำองค์ความรู้มาใช้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร และเข้าร่วมกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารคนอื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมืออย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร และในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งและกำหนดไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่น นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มักจะบรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งที่บอกให้รู้ว่า ความมุ่งหมายของสถานศึกษาคือ

อะไร จะต้องทำการกิจอย่างไร จึงจะบรรลุความมุ่งหมายนั้น ทั้งนี้ การที่จะบรรลุเป้าหมาย ต้องเกิดจากการร่วมคิด ร่วมมือ และร่วมกันทำจากนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีศักยภาพไม่แตกต่างกัน อีกทั้งบุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนั้น ต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วัยวุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การสอน ผ่านขั้นตอนการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้เพียงพอ

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก นโยบายที่กระทรวงได้กำหนดให้มีทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างศักยภาพการบริหารงาน จึงอาจทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แต่สมรรถนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ธุระคำ (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่าง และรายได้มีความแตกต่างทั้ง 5

ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ ศีตีสาร (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดย จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้คำแนะนำ แก่บุคลากรในองค์กร ให้เข้าใจถึงความหมาย ของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากร เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้บริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรให้คำแนะนำ แก่บุคลากรในองค์กร ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ และควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยผู้บริหารขอให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ให้สอดคล้องกับปัญหาและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการบริหารงาน โดยใช้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

1.4 การบริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการจัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ขวัญใจ เลิศฤทธิ์วิมานแมน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.

จิรายุ ศีตีสาร. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา*.

- ณัฐธิดา มีจันทร์. 2562. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมจรพุทธปัญญาประดิษฐ์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี.
- ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารศึกษา ศึกษาศาสตร์*. 7(1). 34-44.
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (2567). แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. เรียกใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2567. จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072>
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์.(2563). อนาคตของครุศึกษาไทยกับการสร้างความฉลาดรู้. *ครุสภาวិทยาจารย์*. 1(1), น. 1-7.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิมพ์ชนก ชูระคำ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ใน *ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บรรจง ลาวะลี. 2560. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทันที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิหสุทธิ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “*Determining sample size for research activities*”. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610