การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

A study of Competencies of Schools Administrators Under The office of Primary Educational Services Office Songkhla Area 1

วาสนา กองแก้ว
Wassana Kongkeaw
อริสรา บุญรัตน์
Arisara Boonrat
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University
e-mail: Wassana.kon087@hu.ac.th
โทร. 082-1416146

Received: 17 March 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 9 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 404 คน จาก 101 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีสมรรถนะไม่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนว

ทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ การจัดหลักสูตรอบรมเชิงสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช และการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะการบริหาร

Abstract

This research aimed to 1) study the competency levels of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the competencies of school administrators classified by work experience and school size, and 3) compile recommendations for developing the competencies of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. This study employed survey research methodology. The population and sample consisted of 404 department heads across four administrative departments from 101 schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.98 and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of .964. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA.

The findings revealed that the overall competency of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. The dimension with the highest mean score was self-management competency, followed by communication competency, while the dimension with the lowest mean score was global awareness competency. The comparative analysis indicated that administrators with different levels of work experience showed no statistically significant difference in competency, whereas administrators from schools of different sizes differed in competency at a statistically significant level. Key developmental guidelines included organizing competency-based training programs aligned with local contexts, establishing mentoring and coaching systems, and developing individual competency development plans to sustainably enhance the quality of school administration.

Keywords: Administrative, Competency, Competency Development

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการสร้างคนที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งเป็นผู้นำหลักในการกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (สมพงษ์ จิตระดับ, 2561) โดยในปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารมิได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการทั่วไป แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

ภายใต้บริบทของโลกยุค VUCA ที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การดูแลสุขภาวะของผู้เรียนและครู ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “ศักยภาพของผู้นำ” ในการบริหารจัดการและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการบูรณาการของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา (Boyatzis, 2008) โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ในระดับนโยบาย ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการมีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด สภาพแวดล้อม และความพร้อมของทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบทอาจเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรและเทคโนโลยี ขณะที่โรงเรียนในเขตเมืองแม้จะมีทรัพยากรมากกว่า แต่ก็ต้องเผชิญกับความคาดหวังและการแข่งขันที่สูงขึ้น ความแตกต่างดังกล่าวทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ายังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ “ระดับและลำดับความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา” ในพื้นที่ดังกล่าว ว่าสมรรถนะด้านใดควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมุ่งวิเคราะห์สมรรถนะในมิติต่าง ๆ เพื่อระบุช่องว่างและลำดับความจำเป็นในการพัฒนาและเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการวางแผนนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 โรงเรียน โดยมีครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป รวมทั้งสิ้น 540 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568)กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่ม จาก 101 โรงเรียน รวม 404 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยอาศัยขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นหน่วยสุ่ม จากนั้น สุ่มโรงเรียนและสุ่มครูหัวหน้ากลุ่มงานด้วยวิธีสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามแนวคิดของ Hellriegel et al. (2005) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท และ 3) ข้อเสนอแนะของการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.964

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกรายด้าน

	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.20	0.35	มาก
2.	สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.23	0.38	มาก
3.	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.38	มาก
4.	สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.26	0.35	มาก
5.	สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.25	0.37	มาก
6.	สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.26	0.39	มาก
	รวม	**4.24**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.35) สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.39) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.37) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.38) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.38) และสมรรถนะด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน					
	1-5 ปี (n=74)		6-10 ปี (n= 201)		10 ปีขึ้นไป (n109)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.27	0.38	4.19	0.33	4.19	0.37
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.24	0.43	4.21	0.32	4.24	0.43
3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.37	4.21	0.35	4.19	0.43
4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.28	0.41	4.25	0.31	4.27	0.37
5. สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.29	0.41	4.24	0.35	4.25	0.37
6. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.28	0.40	4.26	0.39	4.26	0.39
ภาพรวม	**4.28**	**0.31**	**4.23**	**0.25**	**4.23**	**0.31**

จากตารางที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 1–5 ปี มีระดับสมรรถนะโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.2761) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.2336) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 6–10 ปี ($\bar{X}$ = 4.2270) ตามลำดับจึงทำการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	1.785	.169
	ภายในกลุ่ม	49.872	401	.124		
	รวม	**50.316**	**403**			
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.094	2	.047	.325	.722
	ภายในกลุ่ม	57.647	401	.144		
	รวม	**57.740**	**403**			
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.321	2.216	.110
	ภายในกลุ่ม	58.016	401	.145		
	รวม	**58.657**	**403**			
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	48.253	401	.120		
	รวม	**48.318**	**403**			
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	.459	.632
	ภายในกลุ่ม	53.906	401	.134		
	รวม	**54.030**	**403**			
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.037	.963
	ภายในกลุ่ม	61.289	401	.153		
	รวม	61.301	403			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.134**	**2**	**.067**	**.853**	**.427**
	ภายในกลุ่ม	**31.559**	**401**	**.079**		
	รวม	**31.693**	**403**			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าค่า Sig. **=** .427 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมีค่าระดับนัยสำคัญ มากกว่าระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Sig. **=** .169) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (Sig. = .722) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Sig**. =** .110) สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Sig. = .766) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ **(**Sig. = .632)

และสมรรถนะด้านการบริหารตนเอง (Sig. = .963) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดใหญ่ (n=12)		ขนาดกลาง (n=124)		ขนาดเล็ก (n=268)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.20	0.35	4.20	0.35	4.20	0.35
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.23	0.38	4.23	0.38	4.23	0.42
3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.38	4.22	0.38	4.22	0.38
4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.26	0.35	4.26	0.35	4.26	0.35
5. สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.25	0.37	4.25	0.37	4.25	0.37
6. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.26	0.39	4.26	0.39	4.26	0.39
ภาพรวม	**4.24**	**0.28**	**4.24**	**0.28**	**4.24**	**0.28**

จากตารางที่ 4 ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาทุกขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.28) จึงทำการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านขนาดสถานศึกษากับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.758	2	.379	3.067	.048*
	ภายในกลุ่ม	49.558	401	.124		
	รวม	50.316	403			
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	3.384	.035*
	ภายในกลุ่ม	56.782	401	.142		
	รวม	57.740	403			
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.565	2	.283	1.951	.144
	ภายในกลุ่ม	58.092	401	.145		
	รวม	58.657	403			
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.832	2	.416	3.512	.031*
	ภายในกลุ่ม	47.486	401	.118		
	รวม	48.318	403			
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	.658	2	.329	2.472	.086
	ภายในกลุ่ม	53.372	401	.133		
	รวม	54.030	403			
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.522	3.472	.032*
	ภายในกลุ่ม	60.257	401	.150		
	รวม	61.301	403			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.744**	**2**	**.372**	**4.817**	**.009***
	ภายในกลุ่ม	**30.949**	**401**	**.077**		
	รวม	**31.693**	**403**			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่า Sig. = .009 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Sig. = .048) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (Sig. = .035) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Sig. = .031) และด้านการบริหารตนเอง (Sig. = .032) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Sig. = .144)

และด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (Sig. = .086) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ใน ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ด้านสมรรถนะ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ขนาดเล็ก	4.18	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.27	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.15	–	–	–
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ขนาดเล็ก	4.21	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.29	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.05	–	–	–
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	4.20	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.27	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.10	–	–	–
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ขนาดเล็ก	4.24	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.32	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.13	–	–	–
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ขนาดเล็ก	4.23	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.31	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.20	–	–	–
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ขนาดเล็ก	4.25	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.32	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.03	–	–	–
ภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.22**	**–**	**0.08***	**–**
	ขนาดกลาง	**4.30**	**–**	**–**	**–**
	ขนาดใหญ่	**4.11**	**–**	**–**	**–**

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงกว่าสถานศึกษาขนาด ขณะที่การเปรียบเทียบระหว่างคู่ขนาดสถานศึกษาอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจ ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นระบบ เข้าใจง่าย และหลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

2) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรดำเนินไปตามแผนอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน ยืดหยุ่นตามบริบท และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม สนับสนุนความร่วมมือ ความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งภายในองค์กร

4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจด้านกลยุทธ์ และสามารถนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

5) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและเหตุการณ์ปัจจุบัน ก้าวทันเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

6) สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารควรมีวินัย ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนาการบริหารตนเองด้านการจัดการเวลา การควบคุมตนเอง และภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีสมรรถนะโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และการบริหารตนเอง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบ

มาตรฐานสมรรถนะเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (รัชนีกร แสงสว่าง, 2564) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานตามมาตรฐานเดียวกัน (นาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อินทะวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้บริบทของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน (เสกสรร อินทะวงศ์, 2566) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิณณะ ชูชีพ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (จิณณะ ชูชีพ, 2568)

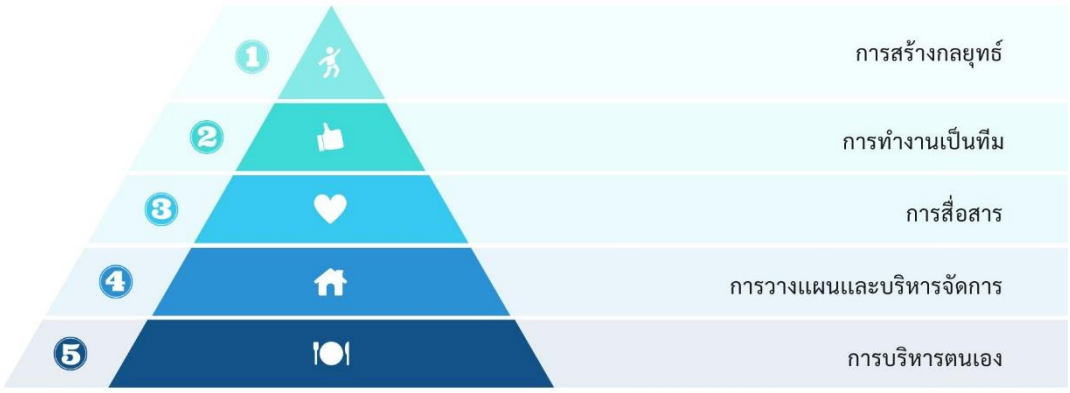
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาในบางด้าน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีโอกาสในการบริหารจัดการงานที่มีความซับซ้อนและทรัพยากรที่หลากหลายมากกว่า ส่งผลให้ต้องใช้ทักษะการสื่อสาร การวางแผน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel et al ที่ได้กล่าวว่าการสื่อสารและการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทที่มีโครงสร้างการทำงานซับซ้อน (Hellriegel et al., 2005) ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ไม่แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะสมรรถนะดังกล่าวเป็นสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดหรือบริบทการดำเนินงานแตกต่างกันเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะบางประเด็นของสมรรถนะ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่น จึงควร

ได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของเมทินี มาลานนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (เมทินี มาลานนท์ และคณะ, 2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความร่วมมือภายในองค์กร (รัชนีกร แสงสว่าง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นโครงสร้างเชิงลำดับชั้น โดยมีการบริหารตนเอง เป็นฐานรากที่กว้างที่สุดและสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารต้องมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นพื้นฐานก่อน จึงจะสามารถพัฒนาสมรรถนะในชั้นถัดไปได้ ได้แก่ การวางแผนและการบริหารจัดการที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ ตามด้วย การสื่อสาร ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนภายในและภายนอกสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีม ที่เสริมสร้างพลังองค์กรด้วยการมีส่วนร่วม ต้องมองการณ์ไกลและเชื่อมสถานศึกษากับบริบทโลก และสมรรถนะสูงสุดคือ การสร้างกลยุทธ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้ได้เปรียบในระยะยาว

สรุป

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรอบรมพัฒนาผู้บริหารที่เน้นสมรรถนะตามบริบทของพื้นที่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสู่ผู้บริหารใหม่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารติดตามข่าวสารและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารในเขตพื้นที่เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการนำผลการประเมินสมรรถนะไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรนำใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบริบทและขนาดของสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดความเหลื่อมล้ำด้านศักยภาพ

2) ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง โดยเน้นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาครูและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2) นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

3) ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์และการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบท กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำแนวคิดใหม่หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

2) โรงเรียนสามารถนำไปข้อค้นพบไปเป็นประเด็นหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิณณะ ชูชีพ. (2568). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 3(3), 533-550.

นาวิน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 8(2), 328-342.

เมทินี มาลานนท์ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 8(2), 88-102

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รณรงค์ ศุภรัศมี. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ. 62(2), 4-9

สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ. (2561). การวิจัยท้องถิ่นล่างสู่บน: แนวปฏิบัติเชื่อมร้อยนโยบาย. ศูนย์วิจัยและพัฒนาด้านเด็กและเยาวชน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรร อินทะวงศ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). คู่มือการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ความเป็นมา และระบบของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Boyatzis, R. E. (2008). Competent manager: A model for effective performance. New York: John Wiley & Sons.

Fullan, M. (2020). Leading in a culture of change (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.