



สมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ยุทธพล โสวัตร^{1*} ภัสยกร เลาสวัสดิกุล² สรรชัย ชูชีพ³

รับบทความ: 9 พฤศจิกายน 2568 แก้ไขบทความ: 5 ธันวาคม 2568 ตอรับบทความ: 15 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 223 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 3) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4) ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่เพศต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็มีสมรรถนะในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

* อีเมล: tumyuttapol@hotmail.com

Competency of Educational Administrators under the Office of Vocational Education, Saraburi Province

Yuttapol Sowat^{1*}
Phatsayakorn Laosawatdikul²
Sunchai Chuchee³

Abstract

The purpose of this article 1) study the competence of educational administrators under the Office of the Vocational Education, Saraburi Province, and 2) compare the competence of educational administrators under the Office of the Vocational Education, Saraburi Province, classified by gender, age, work position, and work experience. The sample consisted of 223 educational administrators and teachers under the Office of the Vocational Education, Saraburi Province, for the 2023 academic year, selected by stratified random sampling. The instrument used was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The results of the research revealed that: 1) The overall competence of educational administrators under the Office of Vocational Education, Saraburi Province, was at a high level When considering each aspect, ranked from highest to lowest mean values as follows: 1) Conduct of modern vocational education administrators; 2) Educational administration towards excellence; 3) Change leadership; and 4) Internationalization of educational administrators, respectively. 2) The comparison results showed that educational administrators of different genders had different competencies with statistical significance at the .05 level, while age, work position, and work experience. The overall competencies of different educational institution administrators are not different.

Keywords: Competency, Educational Administrators, Vocational Education

¹⁻³ Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

* Email: tumyuttapol@hotmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และคุณธรรม เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพคนโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคนให้มีสมรรถนะสูงและสามารถใช้ความรู้ เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรมในการดำรงชีวิตและพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ทั้งนี้ แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้เน้นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการบริหารที่ครอบคลุมทุกมิติ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553) การพัฒนาผู้บริหารจึงต้องดำเนินการตามหลักสูตรของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล (สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา, 2565) ทั้งนี้ งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ดังกล่าวมีสมรรถนะในระดับสูง และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม (จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา, 2566)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอุตรดิตถ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพหนองแค ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม การจัดการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีความเป็นเลิศทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เร่งรัดพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง พัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตการอาชีวศึกษา (Credit Bank) พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษาและทำงาน สร้างช่างชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม (1 วิทยาลัย 1 ช่างชุมชน) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการ และเสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่ จากการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีการใช้หลักการบริหารจัดการด้านนำองค์กร ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการและมีผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และ การจัดการ

ความรู้ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการและด้านผลลัพธ์การดำเนินการโดยการบริหารงานดังกล่าว มีผลต่อด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการและการพัฒนาองค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง หรือ HPR (High performance recheuw) Model ประกอบด้วย นโยบายที่ดี (Good policy) บุคลากร (Personnel) การปฏิบัติงาน (Operational) การประเมินผล (Evaluation) (วรพิชญ์ ลิขิตายน, 2560) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Sydanmaanlakka (2003) กล่าวว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงาน ที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะ จึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กรนั้น คือ สมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ หากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ หรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวใดบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขา
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

อเนกलग สุธินันท์ (2558) กล่าวว่า สมรรถนะ มีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วน ที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือ ในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญในการทำงาน แต่ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจเหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้น เหตุผลที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงาน ก็คือ

1. สมรรถนะ คือ คุณสมบัติที่สำคัญ ที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
2. เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้ายบุคลากร
3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
5. ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ได้ให้ความหมายของสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2565) กำหนดมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย ดังต่อไปนี้

1. การดำรงตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ (New Era Vocational Director Living) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ความรัก ศรัทธา ภาวะภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และความภาคภูมิใจในองค์กร มุ่งมั่นในการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนและการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) มุ่งพัฒนาให้ผู้ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพ สามารถส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นนักคิดนักพัฒนา ที่ทันต่อโลก เป็นผู้บริหารจัดการองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าในการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จในยุคศตวรรษที่ 21 (21st Century) จัดการสถานศึกษาให้เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชิงนวัตกรรมสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Academy Administrative for Excellent School Model) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย สามารถนำความรู้หลักการบริหารสถานศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงาน ความสามารถบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

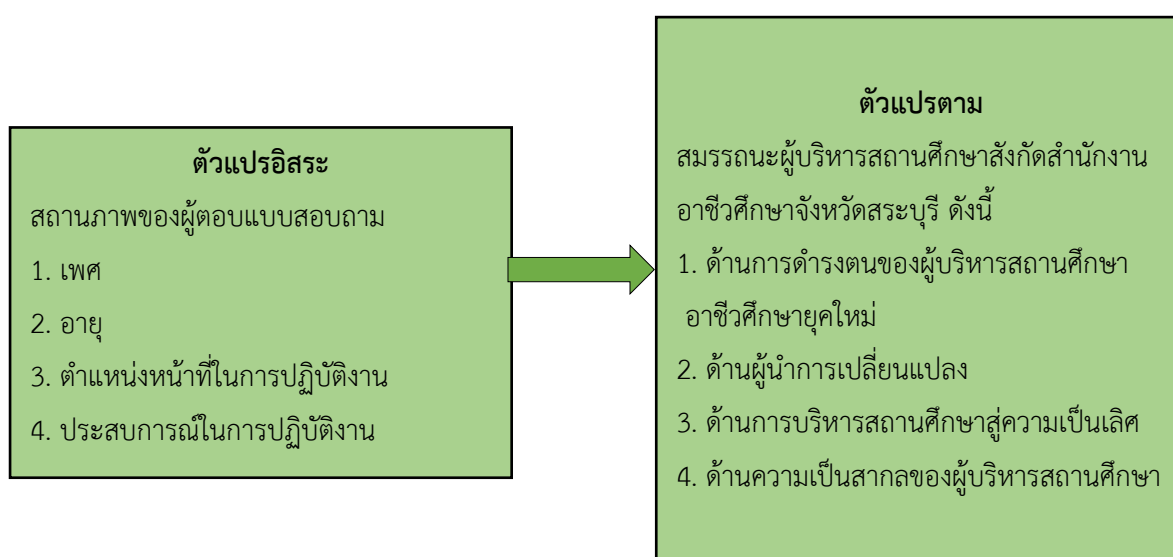
4. ความเป็นสากลของผู้อำนวยการสถานศึกษา (International Director) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ สามารถใช้ภาษาอังกฤษมาตรฐาน CEFR ระดับ B1 หรือเทียบเท่า และภาษาต่างประเทศอื่นได้ มีทักษะพื้นฐานการใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรมประมวลผลและการสื่อสารจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน อาทิ E-mail Facebook Line ผ่านการพัฒนาสมรรถนะทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) จากหลักสูตร ICDL Workforce Basics มีความรอบรู้ในเรื่องวัฒนธรรมข้ามชาติ สามารถเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติได้อย่างสง่างาม

สรุปได้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อบุคลากรสถานศึกษา และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดสมรรถนะหลักของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การดำรงตนของผู้อำนวยการสถานศึกษายุคใหม่ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ 4) ความเป็นสากลของผู้อำนวยการ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ.2563 และคู่มือผู้เข้ารับการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา, 2565) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 507 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครู จำนวน 478 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 เนื่องจาก

ประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ผู้วิจัย จึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (Yamane Taro, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงและดัดแปลงจากคู่มือผู้เข้ารับการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 รวบรวมข้อมูลโดยการประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการการนำส่งแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน ระหว่างเดือน มีนาคม ถึงเดือน เมษายน พ.ศ.2568 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีสำหรับตัวแปร เพศและตำแหน่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับตัวแปรอายุและประสบการณ์การทำงาน ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1.	ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่	4.48	0.49	มาก
2.	ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.51	มาก
3.	ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.46	0.49	มาก
4.	ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.42	0.45	มาก
ภาพรวม		4.45	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.49) 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.49) 3) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.51) และ 4) ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์

ตัวแปร	ค่าสถิติ	ค่า p	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ	-2.706	.007*	แตกต่าง
อายุ	-0.511	.610	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0.044	.988	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1.112	.331	ไม่แตกต่าง

* $p \leq .05$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง มีทักษะพื้นฐานการใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมประมวลผล จึงสามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาได้หลากหลายช่องทาง รวมถึงสามารถใช้ภาษาอังกฤษช่วยในการสื่อสารได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สมรรถนะด้านมีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับแรก คือ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต รองลงมา คือ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รับ ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และมีทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สะสมผลสวัสดิ์ (2567) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพทางเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ครู บุคลากรและนักเรียน รักในสถาบันการศึกษา ตลอดจนเกิดเป็นค่านิยมและความเชื่อมั่นที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. (2563) ที่ได้กำหนดขอบข่ายการพัฒนา โดยระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนและดำรงตนให้เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวัน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ทิพนุญช และวานิช ประเสริฐพร(2566) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการสื่อสารและการมุ่งใจ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ

1.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีความรู้ ความเข้าใจในความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นนักคิดนักพัฒนาที่ทันต่อโลก สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลดีต่อการศึกษา สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา จิรพุทธกร และมัทนา วังนอมศักดิ์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านเปลี่ยนแปลงทันการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถรับมือกับแรงต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยท่าทีที่เหมาะสม

และผู้บริหารมีมุมมองด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ และคณะ. (2566) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม และผู้บริหารมีกระบวนการชี้แนะผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง

1.3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยฯ ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา กำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี หมอแพทย์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก เป็นเลิศทางวิชาการ ล้ำหน้าทางความคิด สื่อสารสองภาษา และผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยา บุญเย็น และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสนดวง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน คือ 1) ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ 2) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ 4) ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีเพศที่ต่างกัน จึงทำให้มีทัศนคติต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิทยาลัย ฯ ที่แตกต่างกัน จึงทำให้การบริหารงานของวิทยาลัย ฯ ในแต่ละด้านแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เพื่อการทำงาน หรือหลักการบริหารที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ 2) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ 4) ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีศักยภาพ การบริหารงานสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง บุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องผ่านการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และมีภาวะผู้นำสูง ผ่านการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีองค์ความรู้เพียงพอที่จะบริหารสถานศึกษารวมถึงการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา จากเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร ธารีแดน และระติกรณ นิมมะจันทร์ (2567) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้กำหนดกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องผ่านการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสามารถสร้างศักยภาพการบริหารงานผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญา ลิแสน และชนมณี ศิลาณากิจ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สวณเมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ นับถือด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ทักษะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผนการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวและพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

1.3 ด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาเดินหน้าสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความเป็นสากลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษช่วยในการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เนื่องจากการสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเสริมความเป็นสากล และเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเครือข่ายระดับนานาชาติได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ ทิพบุญชู และวานิช ประเสริฐพร. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(43), 308-317.

- จตุรภูษ เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา. (2566). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(3), 158-169.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
<https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=429&group=20>
- ธัญพร สะสมผลสวัสดิ์. (2567). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 15(1), 198-211.
- นาวัน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 328-342.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทไม่ได้ออกพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร ธาริแดน และระติกรณ์ นิยมจันทร์. (2567). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา: การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 3(1), 65-76.
- พริยา บุญเย็น และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(2), 1-2.
- พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์, อธิกร วรบำรุงกุล และพินิจ สมบูรณ์. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 19(1), 40-52.
- วรพินธุ์ ลิขิตายน. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 179-189.

- วิกานดา จิรพุทธกร และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 257–268.
- สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2563) *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). *สมรรถนะและการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา*. สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *สมรรถนะและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. โรงพิมพ์พิมพ์หวานกราฟิก.
- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี*. สำนักงาน.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2565). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สำนักงาน.
- สิริกัญญา ลิแสน และชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการร่วมสมัยและสหวิทยาการ*, 2(1), 11-2
- อเนกเถา สุทธินันท์. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. บุ๊คพอยท์.
- อัญชลี หมอแพทย์. (2559). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

- Sydanmaanlakka, P. (2003). *Intelligent Leadership and Leadership Competencies: Developing a Leadership Framework for Intelligent Organizations*. Helsinki University of Technology
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.