



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*

THE COMPETENCIES OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA, SAMUTPRAKARN DISTRICT 1

¹นาวิน พินิจอิทธิกร Nawin Pinitapirak ²ไตรรัตน์ สิทธิกุล Trirat Sittitune

^{1,2}มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Kasetsart University, Thailand

E-mail: ptraipop51@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 63 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) เสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ (2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้วยพัฒนาตนเองตลอดเวลา (3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยการกำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน (4) การเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการ (5) การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้องด้วยปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจด้วยการฝึกฝนทักษะและเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างถูกหลักการ (7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยนำความเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา (8) การทำงานเป็นทีมด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (9) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีในการเรียนการสอน (10) การประเมินผลและติดตามผลทางการศึกษาด้วยการเรียนรู้หลักการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ (11) การมีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจด้วยการเรียนรู้เทคนิคจิตวิทยาการทำงาน และ (12) การมีทักษะในการบริการที่ดีด้วยการมีจิตบริการปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะ



Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the competencies of the basic education school administrators, and 2) to suggest guidelines for the development of the competencies of the basic education school administrators under the primary education service area office, Samutprakarn District 1. There were 2 research steps: 1) Competency studies by using quantitative research and collected by questionnaires from 63 school administrators, and data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation, and 2) suggesting guidance on competency development by using qualitative research to interview 5 experts, and data were analyzed by content analysis. Results of the research were as follows: 1) the competencies of the basic education school administrators in overall was at a high level in practices. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in practices in all 12 aspects. 2) Guidelines for the development of the competencies of the basic education school administrators under the primary education service area office, Samutprakarn District 1 consisted of (1) the determination of achievement by organizing the information system in systematically, (2) accumulating professional expertise with self-development at all times, 3) Strategic management by formulating a clear development plan, (4) academic leadership by developing knowledge of academic administration, (5) ethics, adhering to correctness, acting with integrity, managing according to principles Governance, (6) problem solving and decision making by practicing correct problem solving skills and techniques, (7) leadership of change by applying change to educational institutions, (8) teamwork with participatory management, (9) educational technology management with the use of technology in teaching and learning, (10) evaluation and monitoring of educational results by learning the principles of monitoring and evaluation systematically, (11) having communication and motivational skills through learning psychological techniques of work, and (12) having good service skills with appropriate service mind.

Keywords: Competencies, School Administrators, Skills.



บทนำ

สถานศึกษานับเป็นองค์กรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ต้องใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) และอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะเป็นอาวุธสำคัญที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ (เทือน ทองแก้ว, 2556, หน้า 49-51) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรการศึกษาทุกระดับ โดยปัจจุบันได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม 9 สมรรถนะย่อย คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาดตนเองและการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะประจำสายงานย่อย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเน้นคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งจากผลการประเมินศักยภาพผู้บริหารโดยการทดสอบความรู้เชิงบริหาร ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถทางภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารที่เข้าทดสอบ จำนวน 37,522 คน มีผู้บริหารที่ผ่านการทดสอบได้คะแนนร้อยละ 80 ไม่ถึงร้อยละ 50 ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่มี ความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่วนหนึ่งมีประสบการณ์น้อย มีความสามารถหรือทักษะการสื่อสารและการจูงใจไม่ชัดเจน ขาดการติดต่อประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีศิลปะในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตลอดจนบกพร่องในทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม (นุชนรา รัตนศิริประภา, 2557, หน้า 512-513)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 72 โรงเรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไปตามสาเหตุและปัจจัย สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลน/ความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ ส้วมและสนามกีฬา สถานศึกษามีครูต่อนักเรียนเฉลี่ยระดับประถมศึกษาในอัตรา 1 : 26 ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 สรุปภาพรวมของสถานศึกษาผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2561, หน้า 13-15)

สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาพความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษายังขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่เป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานให้เกิดผลสูงสุด สามารถ บริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังจะได้ข้อสังเกตอันมีประโยชน์ต่อการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 72 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 63 คน ได้มาโดย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ และขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) การมี จริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง 6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) การ ทำงานเป็นทีม 9) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา 10) การประเมินผลและติดตามผลการศึกษา 11) การมี ทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ และ 12) การมีทักษะในการบริการที่ดี ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1967)

2.2 แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับใช้ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) 3) สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย 4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และค่า IOC ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.67-1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 6) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าแอลฟาเฉลี่ยเท่ากับ 0.98

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีแนวคำถามที่ผู้วิจัยของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย จำนวน 12 ข้อ 2) นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข 3) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพมีผลงานต่างๆ ระดับประเทศ เช่น เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน รางวัลโรงเรียนต้นแบบ เป็นต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

4.1 ขออนุญาตจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 63 คน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อขอสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา และส่งคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ตามเวลาที่กำหนด และมีการติดตามแบบสอบถามไปยังโรงเรียนโดยตรง กรณีที่แบบสอบถามยังไม่ส่งคืนมาตามกำหนดเวลา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตามวัน เวลาและสถานที่ที่ได้นัดหมาย และมีการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์



5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

5.3 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นหมวดหมู่ตามตัวแปรที่ศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สรุปจำนวน 12 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง 6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) การทำงานเป็นทีม 9) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา 10) การประเมินผลและติดตามผลการศึกษา 11) การมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ 12) การมีทักษะในการบริการที่ดี ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามด้าน (n=63)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.79	0.66	มาก	7
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.70	0.69	มาก	11
3. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	3.69	0.66	มาก	12
4. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.85	0.62	มาก	5
5. การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง	3.84	0.73	มาก	6
6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.74	0.66	มาก	10
7. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.86	0.59	มาก	4
8. การทำงานเป็นทีม	4.13	0.70	มาก	1



9. การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.77	0.77	มาก	8
10. การประเมินผลและการติดตามผลการศึกษา	3.76	0.64	มาก	9
11. การมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ	4.06	0.71	มาก	2
12. การมีทักษะในการบริการที่ดี	3.95	0.67	มาก	3
รวม	3.83	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน โดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 ลำดับ คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.13$) การมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.06$) การมีทักษะในการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.95$) และลำดับสุดท้าย คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.69$)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เกี่ยวกับจำนวน 12 สมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ควรสร้างความตระหนักและส่งเสริมครูผู้สอน มีความมุ่งมั่นตั้งใจรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษามีผู้บริหารที่เก่ง ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ สถานศึกษาก็มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคมให้ตนเองเกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริหารสถานศึกษา แนวทางการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ตั้งใจ พร้อมรับการพัฒนาตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ต้องพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถเลือกวิธีการพัฒนาตนเอง เช่น เข้าอบรม สัมมนา ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเองให้มีทักษะความสามารถทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีโทรคมนาคม ข่าวสารข้อมูลและวิทยาการต่างๆ มีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุน เป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะความสามารถและเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เพื่อร่วมกันนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2.3 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นนวัตกรรมบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค มีการบริหารในรูปแบบใหม่ตามหลักวิชา มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติไปสู่ทิศทางที่ต้องการ มีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ PDCA มีการนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มีอยู่ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

2.4 การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมี



ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานที่กำหนด

2.5 การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถครองตน ครองคนและครองงานได้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาลถือเป็นนักบริหารที่ดีส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนประพฤติปฏิบัติเป็นผู้มีคุณธรรมและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.6 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจเป็นภาวะปกติของการทำงานในทุกระดับของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับมือและจัดการมิให้ปัญหาต่างๆ ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาและงานในความรับผิดชอบ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่พลาด หรือการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้อง ล่าช้าหรือแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชา ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความรักและสามัคคีในองค์กร มีการฝึกฝนทักษะและเทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ อย่างถูกหลักการและมีการตัดสินใจร่วมกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นระบบ ผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ได้

2.7 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถรับรู้และเข้าใจสามารถบริหารจัดการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความเปลี่ยนแปลงมาปรับและประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น เพื่อความอยู่รอดได้ดีในอนาคต ต้องมีการประสานสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานให้มากขึ้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี เปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและเอื้ออำนวย มีการกระจายอำนาจมากขึ้น

2.8 การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรโดยเฉพาะสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลสำคัญ มีบทบาทและหน้าที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนและทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในเรื่องบทบาทของตนเองที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม เช่น การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยการให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวางแผนดำเนินการและร่วมประเมินผลทุกขั้นตอน

2.9 การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้าน ICT เพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศ และใช้สารสนเทศได้อย่างเป็นระบบในการจัดการเอกสารต่างๆ และมีความสะดวกต่อการสืบค้นได้ สามารถนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.10 การประเมินผลและการติดตามผลทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการประเมินผลและการติดตามผลการศึกษา มีความเข้าใจกระบวนการเชิงระบบทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลการดำเนินการ (Output) ต้องมีความรู้ความเข้าใจกับเทคนิคการควบคุมและติดตามผล ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การควบคุมปริมาณ การควบคุมค่าใช้จ่ายและการควบคุมเวลา ต้องเข้าใจและสามารถจัดทำติดตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดได้สำเร็จ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.11 การมีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสร้างแรงจูงใจและการเพิ่มศักยภาพในการทำงานและจิตสำนึก รักองค์กร เข้าใจจิตวิทยา



การทำงานของมนุษย์ โดยเฉพาะความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจและการคาดหวัง สามารถพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมความต้องการพื้นฐานของบุคลากรอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ได้แก่ ผลตอบแทน ความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ มีเทคนิคในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน ได้แก่ พูดเชิงบวก ไม่สร้างปัญหาและลดความขัดแย้งของบุคลากร ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

2.12 การมีทักษะในการบริการที่ดี ปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงโลก การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญต้องมีความรู้ และทักษะการบริหารจัดการโดยเฉพาะการเป็นนักบริการที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรมีจิตบริการ เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เห็นถึงการปฏิบัติตัวที่เหมาะสม ถูกต้อง มีการยิ้มแย้ม แจ่มใส ทักทาย ต้อนรับ มีกิริยามารยาทที่สุภาพอ่อนโยน ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่พร้อมให้บริการแก่บุคคลและหน่วยงานที่หลากหลายรูปแบบทั้งความรู้ ทั้งทรัพยากรเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้รับบริการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยศ พลเลิศ (2550) ที่ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยแบ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลักประกอบกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ขององค์กรต้องมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิตธิไกร (2550) ได้อธิบายว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร คือ 1) ช่วยให้องค์กรคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความเสมอภาค ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) นำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย 5) ตรวจสอบได้ว่า บุคลากรนั้นประสบความสำเร็จเพราะความสามารถของตนเองและ 6) ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติมาตราให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ โดยระบุชัดเจนให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ



การบริหารการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหรือมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถขึ้นและพัฒนาสังคมได้ หากผู้รับบริการมีความสามารถสูงและเป็นอาชีพที่มีสมรรถนะมีความรู้ มีความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน โดยเรียงลำดับมากที่สุด 3 ลำดับ คือ การทำงานเป็นทีม การมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ การมีทักษะในการบริการที่ดี และลำดับสุดท้าย คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ อภิปรายผลได้ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ที่ศึกษาการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรุ่ง เรืองรุ่ง (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับรองลงมา โดยผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียนและการโต้ตอบ สามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ และผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามอย่างมีความเข้าใจระหว่างกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ ศรีสุข (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลพบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจเป็นสมรรถนะหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีทักษะในการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับที่ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการให้บริการที่ดี โดยแสดงออกถึงพฤติกรรม เช่น ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำ มีการจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารความรู้ความต้องการของการให้บริการ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีงามและผู้บริหารมีการศึกษาผลการให้บริการเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



วีระกานต์ ศรีสมัย (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลพบว่า ผู้บริหารมีค่านิยมในการบริการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียว สุตรัก (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความเห็นในด้านสมรรถนะการบริหารอยู่ในระดับมาก

ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร มีการวางแผนกลยุทธ์และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครู บุคลากร สังคม ชุมชน และท้องถิ่น ทั้งนี้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน การบริหารจัดการจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีบุคลากร ทรัพยากร พร้อมและมีประสิทธิภาพ ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีทักษะความสามารถในการจัดองค์กร มีการวางแผนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบถูกต้อง (2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พัฒนาตนเองตลอดเวลาต่อเนื่อง (3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ กำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน (4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการ (5) การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารตามหลักธรรมาภิบาล (6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผักผ่อนทักษะและเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างถูกหลักการ (7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำความเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา (8) การทำงานเป็นทีม ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (9) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (10) การประเมินผลและติดตามผลทางการศึกษา มีความรู้หลักการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ (11) การมีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ มีเทคนิคจิตวิทยาการทำงานและการเพิ่มศักยภาพการทำงาน (12) การมีทักษะในการบริการที่ดี มีจิตบริการปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยศ พลเลิศ (2550) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ คือ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรการบริหารต่างๆ การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การศึกษากฎหมายระเบียบต่างๆ วิธีการปฏิบัติราชการ การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงพัฒนางาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การกล้าตัดสินใจและการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญปู (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมีภาวะผู้นำ 1) ด้านทาน การให้ (1) มีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน



อย่างเสมอภาค (2) มีการส่งเสริมบุคลากรในด้านสวัสดิการต่างๆ (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสต่างๆ 2) ด้านปียวจา วาจาไพเราะ (1) พูดจายกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (2) พูดด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง (3) พูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านอัตถจริยา ประพฤติตนเป็นประโยชน์ (1) มองโลกในแง่ดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) มีความกล้าคิดนอกกรอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้ (3) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ 4) ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม (1) ได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้ร่วมงาน (2) วางตัวอย่างเหมาะสมน่าเชื่อถือ ศรัทธาของผู้อื่น (3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่นตามโอกาส

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้จะเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากพื้นความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ตลอดจนถึงประสบการณ์ การฝึกฝน การปฏิบัติงานจนเป็นนิสัยที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด สรุปภาพองค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย อธิบายได้ว่า

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ วิธีคิดและการปฏิบัติที่สามารถสังเกตได้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น



พื้นฐาน ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนด ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน ถูกต้องตามแผนที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ รู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วางแผน ดำเนินงานและควบคุมกลยุทธ์ที่ชัดเจน

4. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมครูจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายน่าสนใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีการนิเทศติดตามประเมินผลงานด้านวิชาการ

5. การมีจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางวิชาชีพของตน

6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหลักการ แนวทาง วิธีการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย และกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุด

7. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงระบบ กระบวนการและวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ๆ

8. การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ด้วยการเป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม

9. การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์บูรณาการ ระดมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10. การประเมินผลและติดตามผลทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ การวัดประเมินติดตามผล

11. การมีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สื่อความกับบุคคลอื่นโดยการเขียน พูด โน้มน้าว จูงใจ โดยใช้วิธีการต่างๆ

12. การมีทักษะในการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามในการปรับปรุงระบบการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจและ



ได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้ มีการวางแผน การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการจัดองค์กร โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2551). **ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล.**

กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.

ชูชัย สมบัติไกร. (2550). **การศึกษาอบรมบุคลากรในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทื้อน ทองแก้ว. (2556). **สมรรถนะ Competency : หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

นลพรรณ ศรีสุข. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). **การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

พเยาว์ สุดรัก. (2553). **ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระครูโพธิ์จรรย์กิจจาทร (สกุล สุภโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญปู. (2563). **การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 7(2). 1-13.



- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระกานต์ ศรีสมัย. (2551). **สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2561). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. สมุทรปราการ: กลุ่มแผนงานและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement**. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Krejcie and D. Morgan. **Determining Sample Size Research Activities**. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. 30. 607-610.