

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
**Competencies of School Administrators under the Secondary Educational
Service Area Office Nakhon Si Thammarat**

ภัสกร สมทรัพย์¹,
ปัทมา แคนยุกต์² และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี³
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้^{1 2}, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย³
**Passorn Somsap¹,
Pattama Kanyuk² and Supattara Pusitratnavalee³**
Southern College of Technology^{1 2} Mahamakut Buddhist University³
Corresponding Author, E-mail: dao.passorn@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสามารถบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิด สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบ One - Way ANOVA กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2565 จำนวน 122 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ ค่าความแปรปรวน และทำการทดสอบรายคู่โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง Fisher's Least - Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารโรงเรียนทั้งในสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์

* วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 14 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2566

2) ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาผู้บริหารมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีน้อย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารจัดการองค์กร จัดให้มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างไร้ขีดจำกัด ควรส่งเสริมและพัฒนาการใช้นวัตกรรมทางการบริหารและนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ ; สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

Abstracts

Effective school administrators can manage the school to achieve school goals, which caused performance of school administrators .This research aims to investigate the competencies of school administrators, to compare the competencies of school administrators in relevance to their gender, age, education degree, academic standing, work experience, and school size, and to examine problems and suggestions regarding competencies of school administrators. is a research One-way ANOVA. A sample of 122 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat or acting school administrators for the academic year 2022 was obtained by using stratified random sampling based on school size. The instrument for research a questionnaire whose quality was verified by experts with IOC values between .08-1.00 and a reliability coefficient of .99. The statistics used for data analysis consisted of percentage, Mean, Standard Deviation, and Fisher's Least - Significant Difference (LSD)

The results revealed that 1) the overall competencies of school administrators both in core competencies and functional competencies were found at high levels in all aspects (8 aspects is achievement-oriented, good service, self-development, team work, analysis and synthesis, communication and motivation, personnel Potential Development and Visionary). 2) Male school administrators had significantly higher school administrative competence than females at the .01 and .05 levels, respectively whereas school administrators with different ages, positions, education degrees, academic standing, work experience in the current position, and school size had no difference in their competencies in school administration. 3) The problem is that executives have little competency in using technology. It was suggested that school administrators should continuously develop both their academic and technological competencies in administration, and develop themselves and school development to be effective and efficient. Hold continuous training for administrators' competencies development to increase the potential of the organization without limits. School administrators should encourage and develop the application of innovation in management and follow up on continuous work as well as promote morality and ethics.

Keywords: Competencies; the Competencies of School; the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคการแข่งขันอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อสภาวะ การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงของโลกธุรกิจ การผลักดันเศรษฐกิจประเทศด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรม บุคลากรที่ใช้ทักษะน้อย จำเป็นต้องปรับตัวสู่การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะขั้นสูงขึ้น และทักษะที่ทันสมัย ซึ่งเป็น ประเด็นที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สรุปว่านี่คือ ปัญหาประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบให้ประเทศมี ความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นลดลง องค์การที่ต้องการความสำเร็จจึงเกิดจากความจริงที่จำเป็นต้องมี การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงจะช่วยให้พนักงานมีผลผลิตที่สูงขึ้น (ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาตี, 2563 : 12) แนวโน้มการทำงานขององค์การจึงเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์การที่มีผล การปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ และโครงสร้างการทำงานยุคใหม่ที่มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคน ให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ยิ่งไปกว่านั้น องค์การยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (Competency) เพื่อการรักษาบุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานสูงไว้รวมถึงการสร้างความรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 1-4) นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นการสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อให้พนักงาน สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง องค์การ และประเทศชาติให้เจริญเติบโตต่อไป (เสกสรรค์ สนาวา, 2560 : 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนด บทบัญญัติถึงแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องใช้ กระบวนการปฏิรูป การศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติ ให้เจริญมั่นคง โดยปฏิรูปทั้งระบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาระบบการบริหารบุคลากร การปฏิรูปการเรียน การสอนและปฏิรูประบบการศึกษา โรงเรียนที่เปิดทำการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้รับผลการปฏิรูปการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถและทักษะหรือที่เรียกว่าสมรรถนะของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายผู้บริหารจำเป็นต้องมี สมรรถนะในการปฏิบัติงาน) การกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน แต่จาก สภาพที่เป็นจริงสมรรถนะทั้งสองด้าน ผู้บริหารยังปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ ในการผลิต การพัฒนา ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 23)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จและตรงตามเป้าหมายสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 10 – 22) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน คือสมรรถนะหลัก 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2. การสื่อสารและจูงใจ 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4. การมีวิสัยทัศน์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือชี้วัดสำคัญ ประการหนึ่งว่า เขาจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนที่ชาญฉลาดจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับ สภาพของโรงเรียนที่เผชิญอยู่ประสานความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (ชาตรี โพธิกุล, 2552 : 1)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้สมรรถนะที่มีอยู่และที่ซ่อนเร้นมาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับและช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติ อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชเปรียบเทียบตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 177 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช) และ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 122 คน สุ่มโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเคอร์ซีและมอร์แกน (Krejcie.R.V. and Morgan, D.W.1970 : 607-610.) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ .05 และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) การสัมภาษณ์ (Interview) มีรายละเอียดการสร้างและการหาประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) ศึกษาเทคนิคและวิธีสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม 3) สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามตามขอบเขตและโครงสร้างที่กำหนดไว้ 4) นำแบบสอบถาม และ ข้อคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข 5) นำแบบสอบถามไป ตรวจสอบเพื่อให้ครอบคลุม และตรงสภาพจริงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Index : IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 6) นำแบบสอบถามไป ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ คุณภาพแล้ว จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ วัตถุประสงค์และสมมุติฐานต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

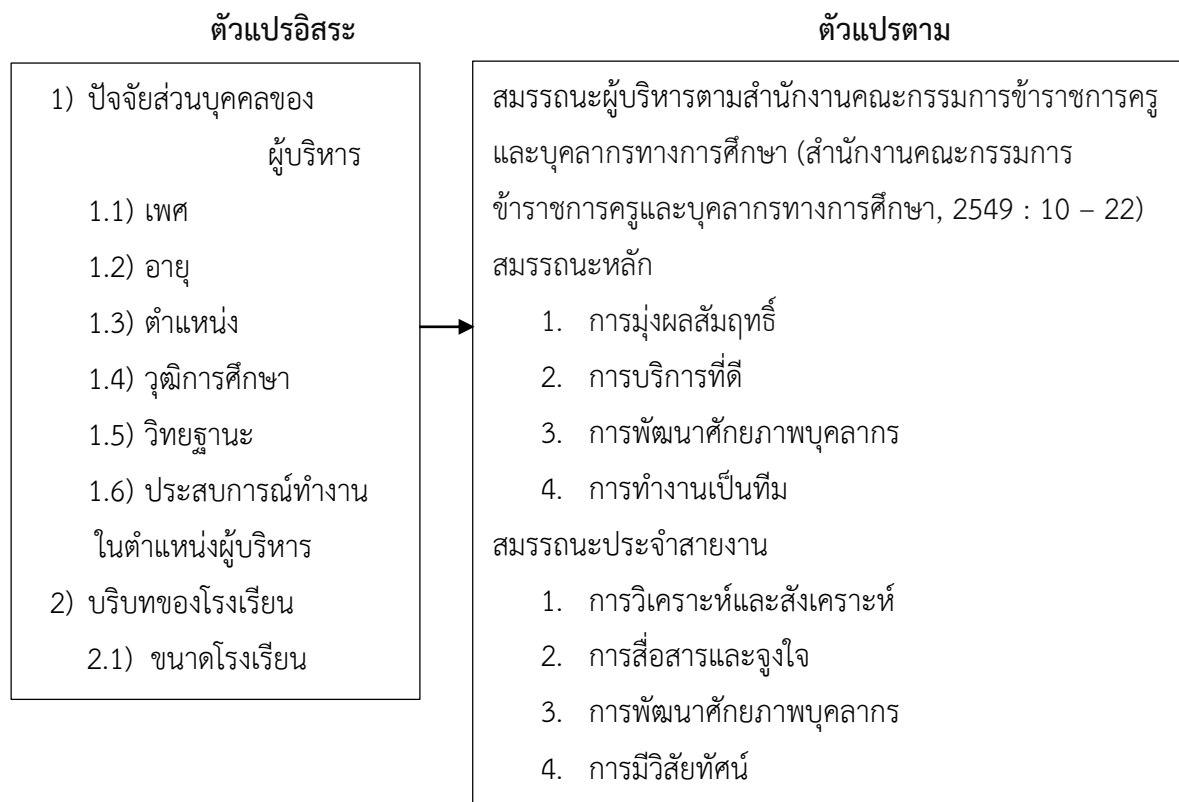
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) นำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ถึงผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอ อนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือพร้อมรายชื่อโรงเรียนโดยขอความ อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E-filling ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช แนบ QR code แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form โดยขอ ความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือ 3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับจำนวน 122 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อมูลในตอนที่ 1 ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน มาทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentages) ทำการแปลผลและนำเสนอในรูปตารางและความเรียง 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อหาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชทั้งในภาพรวมและรายด้านทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหาร ตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าความแปรปรวน ด้วยค่า One - Way ANOVA และทำการทดสอบรายคู่โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง (LSD) เป็นเทคนิคที่ R.A. Fisher ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรได้ครั้งละหลายคู่ 4) วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นข้อมูลในการพัฒนาของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหาร	n = 122		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะหลัก				
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.81	0.22	มากอย่างยิ่ง	5
2. การบริการที่ดี	4.82	0.24	มากอย่างยิ่ง	4
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.80	0.22	มากอย่างยิ่ง	7
4. การทำงานเป็นทีม	4.86	0.20	มากอย่างยิ่ง	2
สมรรถนะประจำสายงาน				
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.76	0.27	มากอย่างยิ่ง	8
2. การสื่อสารและจูงใจ	4.81	0.25	มากอย่างยิ่ง	5
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.83	0.22	มากอย่างยิ่ง	3
4. การมีวิสัยทัศน์	4.87	0.19	มากอย่างยิ่ง	1
รวม	4.82	0.18	มากอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรเพศ

สมรรถนะ ผู้บริหาร ตามตัว แปร	ระดับตัวแปร	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แหล่ง ความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>Df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
เพศ	ชาย	4.86	0.13	ระหว่าง กลุ่ม	.179	1	.179	5.538*	.020
	หญิง	4.78	0.22	ภายใน กลุ่ม	3.881	120	.032		
				รวม	4.061	121			
อายุ	31-40 ปี	4.85	0.16	ระหว่าง กลุ่ม	.154	2	.077	2.344	.100
	41-50 ปี	4.78	0.23	ภายใน กลุ่ม	3.907	119	.033		
	51-60 ปี	4.85	0.14	รวม	4.061	121			
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	4.82	0.19	ระหว่าง กลุ่ม	.003	1	.003	.090	.765
	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	4.83	0.18	ภายใน กลุ่ม	4.058	120	.034		
				รวม	4.061	121			
วุฒิการศึกษา	ปริญญาโท	4.82	0.19	ระหว่าง กลุ่ม	.025	1	.025	.746	.390
	ปริญญาเอก	4.89	0.09	ภายใน กลุ่ม	4.035	120	.034		
				รวม	4.061	121			
วิทยฐานะ	ชำนาญการ	4.8709	0.19	ระหว่าง กลุ่ม	4.529	120	.002	.057	.812

ชำนาญการพิเศษ		4.8152	0.19	ภายใน	.002	1	.034		
ขึ้นไป				กลุ่ม					
				รวม	4.529	121			
ประสบการณ์	น้อยกว่า 10 ปี	4.87	0.19	ระหว่าง	4.529	120	.000	.010	.921
ทำงาน				กลุ่ม					
ในตำแหน่ง	10 ปี ขึ้นไป	4.82	0.21	ภายใน	.000	1	.034		
ผู้บริหาร				กลุ่ม					
				รวม	4.529	121			
ขนาด	ขนาดเล็ก	4.82	0.20	ระหว่าง	.027	3	.009	.268	.849
โรงเรียน				กลุ่ม					
	ขนาดกลาง	4.84	0.20	ภายใน	4.033	118	.034		
				กลุ่ม					
	ขนาดใหญ่	4.81	0.19	รวม	4.061	121			
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.85	0.13						

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร ตามตัวแปรเพศ พบว่าโดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ภาพรวม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปรอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ น้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ออกแบบในการทำงาน สร้างการทำงานที่มีคุณภาพ

3.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารมีการให้บริการที่ดีและเท่าเทียมกันต่อผู้รับบริการน้อย ควรให้การบริการที่เท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ น้อย ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะ

ความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาด้วยกัน พุดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างโรงเรียน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริม สนับสนุนน้อย ควรสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอย ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร

3.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารมีการเสนอทางเลือกของการปฏิบัติงานในลักษณะ ต่าง ๆ น้อย ผู้บริหารควรมีการเสนอทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางการ ปฏิบัติที่ง่ายต่อการนำไปใช้มากที่สุด

3.6 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีน้อย ผู้บริหารบางท่านยังไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ผู้บริหารจำเป็นต้องก้าวทันเทคโนโลยี ก้าวทัน การเปลี่ยน ผู้บริหารควรริเริ่ม พัฒนา ทักษะการใช้งาน เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

3.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน น้อย ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในการทำงาน

3.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ใน การปฏิบัติ น้อย ผู้บริหารควรวางแผนและมองภาพรวมในโรงเรียน ทิศทางในการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม ซึ่งนำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์

การสังเคราะห์ผลการวิจัย



แผนภาพที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร เพศ	• มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร อายุ	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร ตำแหน่ง	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร วุฒิการศึกษา	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร วิทยฐานะ	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)
สมรรถนะผู้บริหารตามตัวแปร ขนาดโรงเรียน	• ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างกัน)

แผนภาพที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนทั้งในสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักจิรา ผาทอง (2563 : 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยอุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556 : 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีดังนี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักชานันท์ รูปโลก (2556 : 34) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารโรงเรียน

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด และยังสามารถคล้อยกับงานวิจัยของนิธิ เรืองสุขอุดม (2563 : 201) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน

2.ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามเพศ ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่เข้มข้น และเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยพัชร ทองเดช (2560 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี มีวารา (2560 : 11) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกัน ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่ออายุ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของเอกชัย มดแสง และ อีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่าผลการเปรียบเทียบ ความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 1-4) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่อตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร แสนสุข (2565 : 1-5) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่อวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย มดแสง และ ชีระพงศ์ บุศรากุล (2562 : 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของภักจิรา ผาทอง (2563 : 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามวิทยฐานะ พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่อวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ ศรีสุข (2558 : 1-4) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่อประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร แสน

สุข (2565 : 1-5) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 1-4) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี มีวารา (2560 : 21) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกันสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกันยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารไม่มีผลต่อขนาดโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกรียงไกร แสนสุข (2565 : 1-5) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 1-4) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลจากการวิเคราะห์ พบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช คือ ด้านเทคโนโลยี เพราะไม่ค่อยมีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มเติม การทำงานเป็นทีม เพราะผู้บริหารบางท่านคิดว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ ไม่จำเป็นต้องปรึกษาหารือกับคนอื่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผู้บริหารบางส่วนมุ่งเน้นด้านนี้น้อยไป ผมสัมฤทธิ์ของงานด้านต่างๆ ในการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมรวมไปถึงการใช้ PLC ในการบริหารจัดการในบางเรื่อง เพราะบางครั้งมันเร่งด่วนหรือฉับพลันที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจเองหรือสั่งการเองในทันทีก็เลยทำให้

มีปัญหาได้ในบางครั้งและ การสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้ทีมงานมีความรักในสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สก็อต (Scott, 2005 : 6) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับผู้บริหารในด้านความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี หลักความสามารถพบว่า คุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอดและการวิเคราะห์ การวิจัยพื้นฐานและการวางแผน การแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะด้านการสรรหา สมรรถนะด้านการสอน และ สมรรถนะด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ยังมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ควรมีการพัฒนา ส่งเสริมสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างต่อเนื่อง
2. สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง จะสามารถเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างไร้ขีดจำกัด
3. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังมีคะแนนเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่ำกว่าข้ออื่นๆ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
4. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม หัวข้อมีการเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานร่วมกันยังมีคะแนนน้อยกว่าข้ออื่นๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรต่อยอดการทำวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการสำรวจ เช่น ผู้ปกครองนักเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ตรงตามความต้องการหรือพึงประสงค์ของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อขอมูลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร แสนสุข. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาตรี โพธิกุล. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาดี. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนในยุคไทยแลนด์ 4.0*. ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นลพรรณ ศรีสุข. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 9 (4), 201).
- ภคินี มีวารา. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*. วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- ภักจิรา ผาทอง. (2563.) *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2*. ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภักขานันท์ รูปโลก. (2556). *สมรรถนะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- เสกสรรค์ สนวา. (2560). *หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าด้วยมิติเชิงพุทธ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติสุขภาพ มิติการศึกษา และมิติทางการเมือง*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมายกฎระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย รักดีประยูรวงศ์. (2556). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย มดแสง และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย .
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement. 30 (3), 607-610.
- Scott, G. (2005). *Educator perceptions of principal technology leadership competencies*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oklahoma.