

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

A study of Administrator's Competence of School Administration
in Amnatcharoen Educational Primary Service Area Office

ปิ่นปิ่น นฤนาทบุณทรัพย์¹, ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ², สุภาพ วิเศษศรี³

ชยสร สมบุญมาก⁴, และ สุพจน์ แสงเงิน⁵

Pinpinut Narunakboonsup¹, Saksit Khattiyasuwan², Suphap Wisetsri³

Chayasara Somboonmak⁴, and Supot Sang-Ngern⁵

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: supot.97@hotmail.com⁵

Received October 15, 2025; Revised October 30, 2025; Accepted October 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 578 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ 2) ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การศึกษาสมรรถนะ; การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

Abstract

The purpose of this research was 1) To study the administrative competence of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area, Amnatcharoen, and 2) To compare the administrative competence of school administrators under the Amnatcharoen Educational Primary Service Area Office, classified by position and work experience. The samples consisted of 578 by simple random sampling. The Administrators and teachers in Amnatcharoen Educational Primary Service Area Office. This research instrument was the 5-rating scale questionnaires, the reliability was .98. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and comparative by using t-test. The findings of the study reveal the following. 1. Administrator's Competence of school Administration in Amnatcharoen Educational Primary Service Area Office, the overall the high level, by Competence the Administration have traits. First, followed by the self-concept, skills, knowledge and motive respectively. 2. Administrators and teachers with positions differently, opinion on the Administrator's Competence of school Administration in Amnatcharoen Educational Primary Service Area Office the overall and specific difference is statistically significant at the .05 level. The administrators and teachers who are experienced in working differently, the overall and specific no different.

Keywords: a study of administrator's competence; administration of school administrators; Amnatcharoen educational primary service area office

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ตามบัญญัติของระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการด้วยความอิสระคล่องตัว (Ministry of Education, 2022) ซึ่งความสำเร็จของการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 ยอมต้องอาศัย ผู้บริหารเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับมีสติปัญญาที่ฉลาด เนื่องจากโรงเรียนต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนเอง กำหนดแผนการดำเนินงานตลอดจนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จ รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารงบประมาณและทรัพยากร (Chaimuksik, 2002)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญระดับปฏิบัติการ กล่าวคือ เป็นผู้นำนโยบายเป้าหมายการศึกษาระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงแนวคิดหลักการบริหารสู่การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการแสดงบทบาทตามหน้าที่การบริหารการศึกษา ดังเช่น Santiwong (2020) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาท 3 ประการ คือ บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนมีทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาบทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นบทบาทเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการหรือการแก้ปัญหา

การที่ผู้บริหารจะมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะในการบริหารการศึกษา ดังที่ Nakfon (2020) ได้สรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในเชิงการวางแผน ความรู้ ความสามารถเชิงผู้นำ ความรู้ความสามารถในการเป็นนักจัดการความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา การประสานประโยชน์ การประสานงานการสื่อสารการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สมัยใหม่ การเป็นผู้มีอำนาจหรือศักยภาพ เป็นผู้นำที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างแท้จริงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทักษะความสามารถในการบริหาร ซึ่งเป็นศักยภาพที่ซ่อนในตนเองและแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2021) เป็นผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เขาเปรียบสมรรถนะของบุคคลเสมือนภูเขาน้ำแข็งลอยอยู่ในน้ำ มีส่วนลอยอยู่เหนือน้ำ ส่วนนี้ได้แก่ องค์ความรู้ และทักษะ เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยาก เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาก ส่วนนี้ได้แก่บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายในใจอุปนิสัยและแรงผลักดันเบื้องลึก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สร้างต้นแบบของสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสมรรถนะในภาคราชการ เพื่อการประเมินผลงานและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ โดยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมมือร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 18 กลุ่มงาน จำนวน 20 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมอง ภาพองค์กรรวม การพัฒนา

ศักยภาพคน การสั่งการตามหน้าที่การสืบเสาะหาข้อมูลความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก ความถูกต้องของงาน ความมีน้ำใจในตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะการจูงใจ สภาวะผู้นำ สุนทรียภาพทางศิลปะ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น และได้ดำเนินการให้งานบริหารบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีระบบการประเมินบุคคล โดยการใช้ต้นแบบของสมรรถนะข้าราชการ ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (OTEPC), 2020) ได้นำสมรรถนะข้าราชการมาใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภोजังหวัด ได้บริหารจัดการศึกษาครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองอำเภोजังหวัด อำเภอเสนางคณิศม อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอขานุมาน อำเภอพนา อำเภอหัวตะพาน และอำเภอลืออำเภोजังหวัด ได้ดำเนินการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา, ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 258 แห่ง ซึ่งในแต่ละอำเภอมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ จึงกลายเป็นสังคมเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษามาใช้อย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภोजังหวัด ประสบปัญหาในการจัดการศึกษาทั้งที่สภาพและทรัพยากรต่าง ๆ ของแต่ละโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่พร้อมจะสนับสนุนในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ สาเหตุที่คุณภาพการศึกษาช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระภาษาอังกฤษและสาระคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงมาก ได้วิเคราะห์และสรุปว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ฉะนั้นนโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาโรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจในหน้าที่ของตน ไม่มีสมรรถนะในการบริหาร และไม่ดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องแล้วก็จะเกิดความล้มเหลวหรือเกิดความสูญเสียไปทางการศึกษา นอกจากนี้ข้าราชการครูในสังกัดยังไม่ให้การยอมรับและไม่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องที่จะกระทบกับสถานภาพทางอาชีพของตน อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าหลักการหรือเหตุผลอื่น ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในระบบบริหารงานและจากการที่โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มี

ความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการแปลงนโยบายการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านทักษะ (Skill) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ด้านลักษณะนิสัย (Traits) และด้านแรงจูงใจ (Motive) ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดให้สำเร็จลุล่วง เช่นเดียวกับคำว่า การจัดการ (Management) ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานทุกชนิดในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยเหมือนกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือ คำว่าการบริหารใช้กับการบริหารทุกชนิดในส่วนที่เป็นของรัฐบาล ส่วนคำว่า การจัดการใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน การบริหาร หมายถึง การกำหนดนโยบาย การจัดการ หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Preedidilok, 1999)

ทั้งนี้สำนักวิชาการทางการบริหาร ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น Boonjitradul (2014) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างทีบุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ด้าน Preedidilok (1999) ให้คำอธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไป Santiwong (2020) ให้ความเห็นว่า การบริหารคือ ทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอันเป็นผู้ทำ และ Naweeakarn (2006) ชี้ให้เห็นว่าการบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคล มี

กระบวนการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม การใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สรุป การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่ต้องใช้หลายคนรวมกันทำ หากจะให้บังเกิดผล มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี นั่นคือ การบริหารเป็นเรื่องของการกระทำกิจกรรมเป็น ส่วนใหญ่ ผู้ที่กระทำกิจกรรมเหล่านั้น คือผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน โดยพยายามใช้ ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุดและจงใจให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถมากที่สุด สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันในการดำเนินการ โดยเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นระดับใด หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ย่อมต้องมีผู้บริหาร ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป ซึ่งกล่าวได้ว่าสิ่งที่โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษามีเหมือนกันก็คือ ผู้นำ หรือ หัวหน้า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา เช่น Chotikunchar (2021) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องว่าเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชาหมู่ชนในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ด้าน Pannaphop (1978) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้อำนาจหน้าที่ ในการจัดการหรืออำนวยการ ให้งานต่างๆ ในโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียนคือสถาบันสังคม ได้แก่การให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม เพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Nonthasak (2022) กล่าวว่า หัวหน้าของหน่วยงานหรือกลุ่มใดๆ ย่อมมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าของกลุ่มนั้น ถือว่าเป็นความสามารถของหัวหน้าในการ บริหารงาน และการเป็นผู้นำอาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ หรืออาจเป็นคนละคนก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม นักบริหารที่ดี มักจะมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำอยู่ด้วยเสมอ

Boonjitradul (2014) กล่าวว่านักบริหารกับผู้นำ ถ้าจะวิเคราะห์แล้วแตกต่างกันอยู่บ้างกล่าวคือ นักบริหารก็จะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งเป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งขึ้นมาให้เป็นนักบริหาร ถ้านักบริหารที่ได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งหรือเลือกตั้งอย่างมีเกณฑ์ และอยู่ในระบบคุณธรรมแล้วจะมีคุณสมบัติผู้นำมาเป็นเกณฑ์ด้วยด้วยเสมอ แต่ในสภาพปัจจุบันประเทศของเราที่ยังมีระบบเส้นสาย ครอบครัว พรรคพวก มามีอิทธิพลในการแต่งตั้งเลือกตั้ง หรือคัดเลือกแฝงอยู่ เราจึงได้ได้นักบริหารที่เสมือนหัวหน้างาน ไม่ใช่ผู้นำ ในการบริหารปะปนอยู่บ้างบางส่วน “ผู้นำ” อาจเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร หรือไม่มีตำแหน่งก็ได้ แต่เป็นคนที่สามารถจูงใจให้คนอื่นร่วมมือปฏิบัติงาน คนมีศรัทธา และ เชื่อถือในความสามารถ ดังนั้นนักบริหาร หรือผู้นำ อาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ หรืออาจเป็นคนละคนก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม นักบริหารที่ดี มักจะมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำอยู่ด้วยเสมอ

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และสามารถชักจูงบุคคลให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริการงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ มีผู้ให้นิยามต่างกัันดังนี้ Yavapraphat (2003) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและซ่อนอยู่ภายใน และต่อ ๆ มาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันจะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่ Davies et al. (2005) ให้คำนิยามว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้นบ่อยขึ้นหรือเกิดผลผลิตดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้จึงเป็นปัจจัยชี้แนะที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการ ทำงานเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้ปฏิบัติงานนำมาใช้แล้วจะเกิดผลสำเร็จของงาน ด้าน Lloyd and Cook (1993) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความคาดหวัง

สมรรถนะของบุคคลจึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติส่วนบุคคลทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา ส่วนคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ค่อนข้างยาก เช่น อึดทนอดทน เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ (Spencer & Spencer, 1993) ปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มี อิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจของบุคคลทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดการปรับตัวของบุคคลใหม่ความรู้ ความสามารถที่จะชี้แนะการปฏิบัติได้ ขณะที่ Delmont (2002) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะ และ Office of the Civil Service Commission (2009) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การกำหนดความสามารถของบุคคลทั้งในแบบรูปธรรม ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และนามธรรมได้แก่ อึดทนอดทน ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ที่จะทำให้ บุคคลสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น

ความสำคัญของสมรรถนะ

ความสำคัญของสมรรถนะ ได้มีผู้ให้นิยามต่างกัันดังนี้

Sydänmaanlakka (2002) กล่าวถึงความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการ เรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์การจึง ขึ้นกับสมรรถนะขององค์การ แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์การ ซึ่งหมายถึงว่า

จะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์การ นั้นแหละคือสมรรถนะของบุคคลจะต้อง สอดคล้องกับสมรรถนะขององค์การ สมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรม และรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะ จึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การ ประสบผลสำเร็จ หากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการ แข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันใน การปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็น ความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสพการณ์ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ เป้าหมายขององค์การโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการ พัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสพการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์การจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มี เป้าหมายหลักในการพัฒนา สมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ

ศูนย์การประเมินการศึกษาแห่งชาติ (National Educational Assessment Centre: NEAC) ของ ประเทศอังกฤษ กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารระดับการหรือระดับปฏิบัติ 4 ด้าน (Davies et al., 2005) ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความไวต่อการรับรู้ ความทนทานต่อ ความเครียด 2) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารทางวาจา และลายลักษณ์อักษรหรือภาษา เขียน 3) สมรรถนะด้านการบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การจัดองค์การ 4) สมรรถนะด้านบุคคลภาพ ได้แก่ ความสนใจ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแรงจูงใจส่วนบุคคล

Spencer and Spencer (1993) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ไว้ 8 ประเด็น ได้แก่ 1) การมุ่งสู่ความสำเร็จ 2) การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ 3) ความเข้าใจ บุคคล 4) ผลกระทบและอิทธิพล 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ความคิดเชิงมนทัศน์ 7) ความเชื่อมั่น ในตนเอง 8) ความร่วมมือประสานงาน

สรุปได้ว่าสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ประสบ ความสำเร็จ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมและรูปแบบ การปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร มีผู้ได้ให้นิยามดังนี้

Yavapraphat (2003) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competency) สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่ทุกคนใน องค์การต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลัก ของแต่ละองค์การ องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคคลลักษณะเหมือนกับแกนหรือหลักขององค์การ อาทิ รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว

หรือมหาวิทยาลัยอาจมีสมรรถนะหลัก คือ การรักษาและส่งเสริมคุณภาพวิชาการ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์การจะถ่ายทอดไปยังบุคคลและกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมี

สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก อาทิ ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความกฎหมาย ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะหลักด้านความรู้ของการบัญชี และมีทักษะด้านทำการบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2009) ได้แบ่งสมรรถนะเพื่อใช้ประเมินบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบราชการ ทั้งนี้เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำสายงาน 18 กลุ่มสายงาน มี 20 สมรรถนะ ดังนี้ การคิดสร้างสรรค์ การมองภาพองค์รวม การพัฒนาศักยภาพคน การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจเพื่อน ความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก ความถูกต้องของงาน ความมั่นใจตนเอง ความยืดหยุ่น พ่อนปรน ศิลปะการจูงใจ สภาวะผู้นำ สุนทรียภาพทางศิลปะ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

Hannakan (2020) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันนี้ว่านอกจากจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมและแนบเนียนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการแล้วผู้บริหารยังจำเป็นต้องสร้างทักษะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นให้เป็นสมบัติประจำตัว คือ

- 1) ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและทำงานนั้น ๆ ได้อย่างไร
- 2) ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตากว้างไกล
- 3) ทักษะในด้านมนุษย์ คือ การจักสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ รู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคน และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติดิปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของครู

ทักษะทั้งสองประการแรก นั้นอาจจะหาได้จากการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาด้วยตนเอง และนอกจากการปฏิบัติงาน แต่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ต้องอาศัยความสามารถไหวพริบ และบุคลิกลักษณะของตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญ

Kasemset (1978) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการ ดังนี้คือ

1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานจำเป็น ได้แก่ ทักษะด้านการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผล ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจเรียกว่าทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจคน การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจในการทำงานของกลุ่มคน

3) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุน พัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4) ทักษะทางด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการจัดหา คือ การซื้อ การจ้าง การเงิน และการบัญชี งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

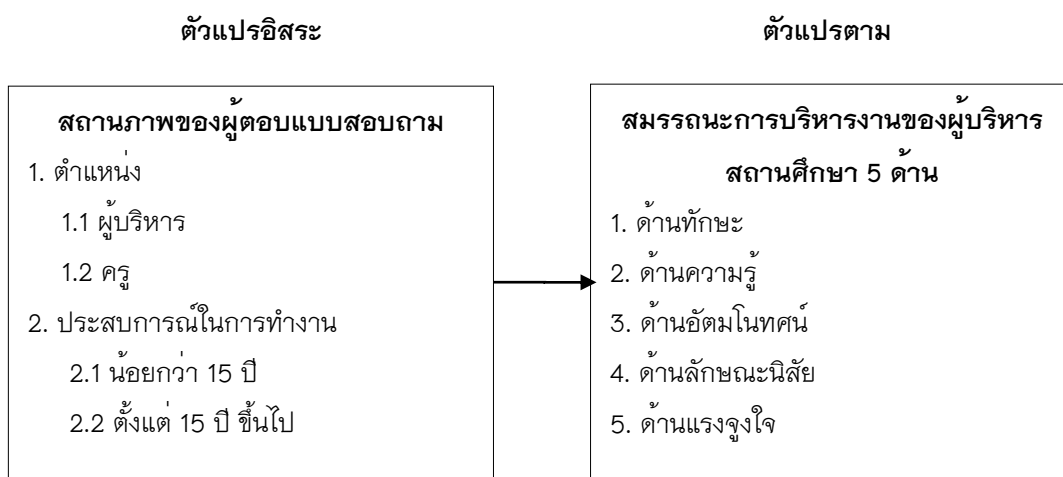
5) ทักษะทางการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอบ การวัดผล การศึกษา การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

6) ทักษะการสร้างความคิด เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

7) ทักษะด้านการประเมิน เป็นความสามารถทางการประเมินผลงาน ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการสังเกต

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดีและสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ ความรู้ ความสามารถคล่องแคล่วว่องไวในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยสามารถใช้ไหวพริบให้บรรลุความสำเร็จ มีทักษะด้านความรู้ในโครงสร้างของงาน การสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทักษะการใช้เครื่องมือในการบริหารงานให้ถูกต้อง ทักษะในการวางแผนและหน้าที่รับผิดชอบ รู้ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานและการใช้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวมถึงการใช้ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาในการบริหารอย่างเหมาะสม ถูกต้องและรวดเร็ว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 258 คน ครูจำนวน 1,900 คน รวม 2,158 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้บริหาร ได้มาโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงทั้งหมด (Purposive Sampling) ได้ผู้บริหารจำนวน 258 คน ครูได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ของประชากรทั้งหมดเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียนในแต่ละขนาด แล้วสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 578 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านทักษะ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านความรู้ จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านทัศนคติ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านลักษณะนิสัย จำนวน 10 ข้อ และ 5) ด้านแรงจูงใจ จำนวน 10 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน 1. ค่าร้อยละ (%) 2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruency (IOC))
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item–Total Correlation) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

การวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะการบริหาร	สมรรถนะการบริหารงาน		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านทักษะ	4.41	.67	มาก	3
ด้านความรู้	4.18	.42	มาก	4
ด้านอัตมโนทัศน์	4.48	.52	มาก	2
ด้านลักษณะนิสัย	4.54	.48	มากที่สุด	1
ด้านแรงจูงใจ	4.13	.78	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.35	.57	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะนิสัย ($\bar{X} = 4.54$) ด้านอัตมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.18$) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านอัตมโนทัศน์

ด้านอัตมโนทัศน์	สมรรถนะการบริหารงาน		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง	3.99	.57	มาก	8
2. ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง	3.97	.42	มาก	9
3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.09	.70	มาก	7
4. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.33	.62	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการประเมินตนเอง	4.58	.47	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารมีค่านิยมในการบริหาร	4.69	.47	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารมีความเชื่อที่ดีต่อการบริหาร	4.83	.66	มากที่สุด	1
8. ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้เสมอ	3.92	.70	มาก	10
9. ผู้บริหารมีจรรยาบรรณของนักบริหาร	4.29	.63	มาก	5
10. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร	4.23	.68	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.29	.58	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อที่ดีต่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีค่านิยมในการบริหาร ($\bar{X} = 4.69$) และผู้บริหารมีการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t-test ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงาน	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	(n=258)		(n= 320)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านทักษะ	4.39	.43	4.26	.29	3.15*	.00
2. ด้านความรู้	4.28	.42	4.17	.32	2.52*	.02
3. ด้านอัตมโนทัศน์	4.46	.59	4.30	.66	2.50*	.02
4. ด้านลักษณะนิสัย	4.64	.70	4.34	.37	2.89*	.00
5. ด้านแรงจูงใจ	4.22	.50	4.19	.41	.57	.56
เฉลี่ยรวม	4.39	.48	4.25	.28	3.15*	.00

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านลักษณะนิสัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารสูงกว่าครู

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้าน อัตมโนทัศน์ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านทักษะโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีทักษะด้านความรู้ในโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และผู้บริหารรู้ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตามลำดับ

1.2 ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารใช้ความรู้ ในการบริหารงบประมาณมาใช้ในการบริหาร เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวุฒิทางการบริหารการศึกษา และผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกเพื่อให้ความรู้กับชุมชนตามลำดับ

1.3 ด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความเชื่อที่ดีต่อการบริหาร เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีค่านิยมในการบริหาร และผู้บริหารมีการประเมินตนเอง ตามลำดับ

1.4 ด้านลักษณะนิสัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเอาใจใส่ต่องานงานที่รับผิดชอบและผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามลำดับ

1.5 ด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือด้านสวัสดิภาพแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความท้อแท้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทักษะและด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดความสามารถของผู้บริหารทั้งในแบบรูปธรรม ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และนามธรรม ได้แก่ อัตมโนทัศน์ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น ทั้งในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี ยอมรับนับถือ ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศักยภาพเป็นนักพัฒนาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Warachun (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Warachun (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมีการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะที่พึงประสงค์ มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีเหตุผล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการนำกระบวนการหลากหลายวิธีมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีทักษะด้านความรู้ในโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารในปัจจุบันเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นนักวางแผนที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหาร บางครั้งไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน มีการสั่งการที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานไม่ถูก ซึ่งการสั่งงานในแต่ละครั้งต้องมีการวางแผนล่วงหน้าในการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความจริงใจกับผู้ที่บังคับบัญชาและพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

1.2 ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ Sriphumsawat (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสมรรถภาพด้านความรู้ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารในปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาที่สูงและตรงกับสายงาน การปฏิบัติมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มสมรรถภาพ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารใช้ความรู้ในการบริหารงบประมาณมาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากว่าการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน บัญชี พัสดุ และการจัดหารายได้จากการบูรณาการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (Ministry of Education, 2022) ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงเป็นแรงบันดาลใจให้กับครูในการทำงานอย่างมีความสุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ในการพัฒนางานวิชาการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารมุ่งพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จลุล่วง โดยเร็วไว้เพื่อรองรับการประเมินภายนอกโดยการให้การเสริมแรงในทุกด้าน เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน มีข้อสงสัยในวิธีการ ผู้บริหารไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ให้เกิดความเข้าใจได้

1.3 ด้านอัตตมโนทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ Lasling (2007) ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt พบว่า ความ

ต้องการด้านความสัมพันธ์ ด้านความต้องการการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารมีหลักการที่ดีในการบริหารงานและมี เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ผู้บริหารควรวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน นโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดหลักความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความเชื่อที่ดีต่อการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารมีการบริหารโดยใช้หลักการบริหาร มีความเข้าใจในความสามารถของตนเอง และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง ยึดหลักทฤษฎีในการบริหาร สามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากว่า บางครั้งผู้บริหารไม่สามารถเข้าร่วมกับสังคมบางกลุ่มได้ อาจจะมาจากฐานะความเป็นอยู่ หรือจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ ซึ่ง Herlock (1955) กล่าวว่า อัธมโนทัศน์ เป็นความมึนคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ด้านร่างกาย ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาและสุขภาพ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ ความนึกคิด การปรับตัว ความเชื่อมั่น

1.4 ด้านลักษณะนิสัย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Sriphumsawat (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถภาพของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านคุณลักษณะ มีสมรรถภาพสูง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารมีการปรับตัว มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทันโลกทันเหตุการณ์ ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานในโรงเรียนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ สร้างวิสัยทัศน์เพื่อใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้บริหารงานโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการทำงานตามกำลังความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและเสมอภาค ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้คลายกังวลในเรื่องต่างๆ ด้วยการสอบถาม เสาะแสวงหา ตัวอย่าง คำแนะนำ จากผู้อื่นมาให้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเริ่มต้นและพัฒนางานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารไม่มีการเอาใจใส่ในการสร้างบรรยากาศภายในให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

1.5 ด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Lasing (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คักยภาพของแต่ละบุคคล ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ผู้บริหารได้คำนึงถึงจุดสำคัญจุดนี้ ทำให้ผู้บริหารรู้จักตัวคนของแต่ละบุคคล เพื่อวางแผนการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคลมากขึ้น ผู้ที่มีความสามารถมากจะได้รับภาระงานมากขึ้นไปด้วย ดังนั้นในการมอบหมายงานผู้บริหารจะต้อง มอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม และต้องคิดว่าบุคลากรทุกคนควรมีการพัฒนาตนเอง ถ้ามความตั้งใจจริง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองโดยการส่งเข้า รับการอบรม ศึกษาเอกสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานผู้บริหาร ควรสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความร่วมมือแก่กลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารให้ โอกาสผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการทำงานตามกำลังความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและเสมอภาค ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้คลายกังวลในเรื่องต่างๆ ด้วยการสอบถาม เสาะแสวงหา ตัวอย่าง คำแนะนำ จากผู้อื่นมาให้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเริ่มต้นและพัฒนางานได้

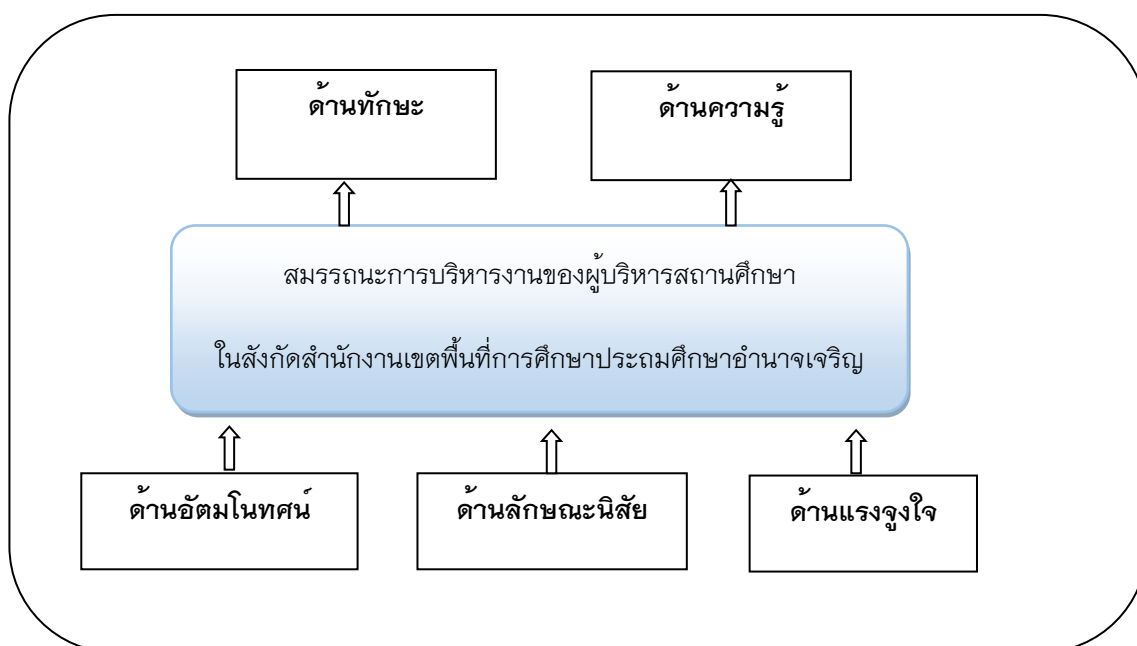
2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Phutthasuwat (2021) ได้วิจัยเรื่อง “ทักษะของผู้บริหารงานโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะการบริหาร ทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค จะทำให้เกิดปัญหาดังนี้ ความมีอคติขาดเป้าหมายที่แน่นอนขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดี เกิดบรรยากาศขัดแย้ง ทั้งนี้เนื่องจากในการจัดการศึกษาของประเทศในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้ที่เป็นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการปรับปรุงวิธีการบริหารงานของตนเอง โดยพยายามโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการเสริมแรงและให้กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหาร มีการอุทิศเวลา เสียสละ มีจิตสาธารณะ แต่ในส่วนของผู้บริหารบางคนไม่เข้าใจในหลักการ บริหารจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง

ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคและเป็นธรรม รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงาน รวมไปถึงปริมาณงานที่บุคลากรควรจะได้รับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Rattanatham (2005) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตรึง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตรึง จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารจะมีการศึกษาที่สูง ยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จัก ปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง สร้างความเชื่อมั่น ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินภารกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมตรงใจผู้ร่วมงาน จึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาศมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีองค์ความรู้ใหม่สมรรถนะการบริหารงาน 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 2 การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

สรุป

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม) และ สมรรถนะเฉพาะสายงาน (เช่น การบริหารงานวิชาการ, การบริหารทรัพยากร, การคิดวิเคราะห์, การใช้เทคโนโลยี, การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง). องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น ทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา การบริหารจัดการทีม การใช้เทคโนโลยี และการเป็นผู้นำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการมีความรอบรู้ ใช้หลักวิชาการและองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง การมี

เจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง (อัตมโนทัศน์) และแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้โดดเด่นขึ้น ด้านลักษณะนิสัย หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ แนวคิดส่วนบุคคล ค่านิยม ทศนคติ และแรงจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงบุคลิกภาพและอุปนิสัยต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การควบคุมตนเอง การคิดเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาคน และด้านแรงจูงใจหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสรรค์และจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้กลยุทธ์และทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น การเข้าใจปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า) การมอบหมายงานที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม การให้โอกาสพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำที่ยุติธรรม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเองได้ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญและผู้บริหาร ควรตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อจะได้กระตุ้นความสามารถของผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านความรู้ ผู้บริหารควรมีความรู้ในการพัฒนางานวิชาการเพื่อรองรับการประเมินภายใน ใช้ความรู้ในการบริหารงานบริหารบุคคลได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารใช้ความรู้ในการจัดสถานที่ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกให้ผู้ร่วมงานเป็นหนึ่งเดียวกัน

1.3 ด้านทักษะผู้บริหารจะต้องเป็นนักวางแผนที่ดี ใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามวิธีการใช้งาน ผู้บริหารรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ พยายามคิดหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาตนเอง

1.4 ด้านอัตมโนทัศน์ ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้เสมอ มีความมั่นใจในตนเอง ให้ความสนใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน

1.5 ด้านลักษณะนิสัย ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

References

- Boonjitradul, N. (2014). *Principles and Theories of Educational Administration*. Tiranasan.
- Chaimuksik, S. (2002). *School-based management for educational quality assurance*. Bookpoint.
- Chotigunjara, T. (1976). *Human relations*. Phikanes.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). UCL Press.
- Davies, B., Ellison, L., & Carr, C.B. (2005). *School leadership for the 21st century: developing a strategic approach* (2nd ed.). Rutledge.
- Delmont, T. J. (2002). *A competency model for the position of chair/head of an academic unit at the University of Minnesota*. <http://www.umn.edu/ohr/adp/heads>
- Herlock, E. B. (1955). *Adolescent development*. McGraw–Hill.
- Kasemset, W. (1978). *Principles and objectives of educational supervision: a compilation of educational supervision articles, year 1978*. Educational Supervision Unit, Department of General Education.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970) Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lloyd, C., & Cook, A. (1993). *Implementing standards of competence: Practical strategies for industry*. Kogan Page.
- Lasing, W. (2007). *School administrators' power and teachers' performance motivation in secondary schools under the office of Trat educational service area*[Master's thesis, Burapha University].
- Ministry of Education. (2022). *Basic education administration manual for legal entities*. The Transport and Parcel Organization Printing House.
- Nakfon, C. (2020). *Professional executive*. <http://www.moe.go.th>
- Naweeakarn, S. (2006). *Management and organizational behavior* (4th ed.). Bannakit.
- Office of the Civil Service Commission. (2009). *Core competency manual: description and examples of indicative behaviors*. P.A. Living Co., Ltd.

- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (OTEPC). (2020). *Development of an evaluation system for educational administrators*. OTEPC.
- Pannaphop, S. (1978). *Basic principles of school administration*. Bannakit.
- Preedidilok, K. (1999). *Organizational management theory*. Thana Printing.
- Rattanatham, M. (2005). *Leadership of primary school principals in Amphoe Muang under the Office of Trat Educational Service Area*[Master's thesis, Burapha University].
- Santiwong, T. (2020). *Organization and management* (6th ed.). Thai Wattana Panich.
- Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2021). *Educational leadership, professional development project for educational administrators and in-service educational institution administrators*. Office of Professional Development and Promotion, Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sriphumsawat, T. (2022). *Competency of secondary school administrators, office of the basic education commission, Loei province*[Master's thesis, Khon Kaen University].
- Sydänmaanlakka, P. (2002). *An intelligent organization: Integrating performance, competence and knowledge management*. Capstone.
- Warachun, S. (2021). *Characteristics of educational administrators according to the National Education Act B.E. 2562*[Master's thesis, Burapha University].
- Yavapraphat, S. (2003). *Thai public sector personnel management: new trends and challenges*. Faculty of Political Science, Chulalongkorn University.

