แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

The Guidelines for Improving the Performances of the Administrators of the Educational Institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2

พลวัฒน์ แสนดี, ธัญเทพ สิทธิเสือ, วสันต์ชัย กากแก้ว
Ponlawat Saendee, Thanyathep Sitthisuea, Vasanchai Kakkaew
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Department of Educationnal Administration, Faculty of Education
Surindra Rajabhat University
E-Mail: freedom.1992life@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 2)ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 และ 3)เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เทียบเคียงจำนวนประชากร 2,005 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.982 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา นำมายกร่างร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ได้ 17 ร่างแนวทาง

ได้รับบทความ: 13 พฤษภาคม 2566; **แก้ไขบทความ:** 24 พฤษภาคม 2566; **ตอบรับตีพิมพ์:** 25 พฤษภาคม 2566
Received: May 13, 2023; **Revised:** May 24, 2023; **Accepted:** May 25, 2023

3. การประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการเสริมสร้าง, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the performance levels of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2, 2) to study the guidelines for improving the performances of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2, and 3) to evaluate the guidelines for improving the performances of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2. The population is 2,005 according to Craigsie and Morgan's chart. The population and samples included 322 administrators and teachers. The research tool is a questionnaire with a confidence value of 0.982, an in-depth interview and a guideline assessment. The statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage values, mean and standard deviation.

The research results found that:

1. By studying the performance levels of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2, it was found that the overall performance level of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2 was high.

2. By studying the guidelines for improving the performances of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2, the results from studying the performances of the administrators were synthesized by the researcher and drafted with the results from the in-depth interviews with the experts. As a result, there were 17 drafted guidelines.

3. To evaluate the guidelines for improving the performances of the administrators of the educational institutes under the Primary Educational Service Area Office Surin 2; the appropriateness, possibilities and benefits

were evaluated by the researcher. It was found that the overall level was the highest level.

Keywords: The Guidelines for Improving, Performances of the Administrators of the Educational

1. บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน อยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ มิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา เทคโนโลยีและจากสภาพในปัจจุบันการศึกษาจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 3) 2553 ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงาน ดังนั้นสถานศึกษาจึงนับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สมรรถนะนั้นจึงเปรียบเป็นอาวุธทางปัญญาที่สำคัญคู่กายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประหยัด พิมพา, 2561: 242) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะผู้นำที่มีสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ผู้นำมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) ได้ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและมีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้านคือ ด้านที่ 1 วินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ผลงานที่จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความสำเร็จตรงตามเป้าประสงค์

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน คือ ครู (อรรณพ จีนะวัฒน์, 2559: 138) เพราะครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีหน้าที่หลักในด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระบบประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

เพียงใดอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการทำงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงานคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเองและทำงานเป็นทีมควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ความสำเร็จ ความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและ มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1) ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competency) และด้านที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม (5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (6) การสื่อสารและการจูงใจ (7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (8) การมีวิสัยทัศน์

2) ยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 1 ฉบับ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนด ใช้วิธีการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) จำนวน 5 คน

2) แบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ได้ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ค่าเฉลี่ย ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วนำมายก

ร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ

1) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาจัดลำดับโดยใช้ค่าเฉลี่ย

2) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทาง

3) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1) ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อ เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน นำมายกร่างแนวทางร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1

2) ประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. นำผลการประเมินร่างแนวทางจากระยะที่ 2 มากำหนดเป็นแนวทางในการประเมินประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2

2.การดำเนินการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.56	.36	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.31	.36	มาก
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.26	.36	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.59	.36	มากที่สุด
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.43	.35	มาก
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.55	.36	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.47	.36	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.57	.38	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.47**	**.30**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.59, S.D. = 0.36) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.57, S.D. = 0.38) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.56) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.55, S.D. = 0.36) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.36) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.35) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.36) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$= 4.26, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ผลการยกร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน นำมายกร่างร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการศึกษาสามารถสรุปผลการร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน ได้ร่างแนวทาง 17 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศติดตามประเมินผล สนับสนุนสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 3) ผู้บริหาร

สถานศึกษา ควรปรับปรุงระบบบริการ พัฒนาการสื่อสารและการจูงใจ ใส่ใจให้บริการแก่ผู้เรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนงานขั้นตอนการให้บริการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้รับผิดชอบ เน้นผู้รับบริการ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางานในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกยองผู้ทำความดีและจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายและสงเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น 10) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนางาน 11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารด้วยการพูดและเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ 12) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใชสื่อที่หลากหลายในการติดตอสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน 13) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 14) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรต่อไปในอนาคต 15) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใหครูมีสวนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนา 16)ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการริเริ่มสร้างสรรคผลงานเพื่อใหผู้เรียนมีศักยภาพพรอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ 17) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดและปัจจัยคุกคาม (SWOT) มากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาเลือกแนวทางที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีความสอดคล้อง ทั้ง 17 แนวทาง

4.3 ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เสริมแรงให้กำลังใจสนับสนุนเพื่อนร่วมงานใน การปฏิบัติงาน มีการมอบงานตามความรูความสามารถและใชคนเต็มศักยภาพ สร้างเครือข่ายและสงเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา ใจทัน (2555: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังเทียบเคียงได้กับ เด่นตา ชัยเพชร (2565: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลจากการศึกษาแนวทาง คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการทำงานเป็นทีม วางแผนการทำงานร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามกรอบวินัยของราชการ และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการโดยใชหลักธรรมาภิบาล กำหนดมาตรฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน เทียบเคียงมาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีแผนมีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ติดตามประเมินผลเป็นระบบ มีการสนับสนุนสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2) ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ มีการทบทวนกระบวนการขั้นตอน พัฒนาการสื่อสารและการจูงใจ ใส่ใจให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการวางแผนงานขั้นตอนการให้บริการจัดระบบการให้บริการมีการมอบหมายงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้รับผิดชอบ มีความเป็นกัลยาณมิตร เน้นผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วม ประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา มีการ

รวบรวมและประมวลความรู้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำไปใช้พัฒนางานโดยการนำการผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา 4) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกยองผู้ทำความดีและจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายและสงเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู มีการมอบงานตามความรูความสามารถและใชคนเต็มศักยภาพ 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ศึกษากฎหมาย ระเบียบวิธีการแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน จัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนางาน 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารด้วยการพูดและเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการให้คำปรึกษาบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนตรงประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใชสื่อที่หลากหลาย ในการติดตอสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เช่น หนังสือ โทรศัพท์ อีเมล์ ฯลฯ โดยเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความเขาใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นำผลข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรต่อไปในอนาคต 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใหครูมีสวนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์ (คุณลักษณะเฉพาะ) ของสถานศึกษาการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนามีการริเริ่มสร้างสรรคผลงานทุกระดับอย่างเคร่งครัด เพื่อใหผู้เรียนมีศักยภาพพรอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีการนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดและปัจจัยคุกคาม (SWOT) มากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีสอดคล้องกับ วีรวัฒน์ มานนท์ (2556: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงผลต่างจากมากไปน้อย จำแนกตามสมรรถนะพบว่า สมรรถนะหลัก มีผลต่างจากมากไปน้อย คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม

5.3 ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการทำงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงานคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเองและทำงานเป็นทีมควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถ และมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งบางส่วนคล้ายคลึงกับ วีรวัฒน์ มานนท์ (2556: บทคัดย่อ) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะและเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสมรรถนะพบว่า สมรรถนะหลักพิจารณาจากสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสมรรถนะประจำสายงานพิจารณาจากสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงผลต่างจากมากไปน้อย จำแนกตามสมรรถนะพบว่า สมรรถนะหลัก มีผลต่างจากมากไปน้อย คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน มีผลต่างจากมากไปน้อย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีแนวทางการดำเนินงาน คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง และการสร้างเครือข่าย

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเองมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วม ประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรืออื่น ๆ

มีการรวบรวมและประมวลความรู้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำไปใช้พัฒนางานโดยการนำการผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษามาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษามีการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพต่อไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และสนับสนุนการนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้เหมาะสมกับบริบทความเปลี่ยนแปลงต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปทดลองใช้เพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2

2. ควรมีการศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

เด่นตา ชัยเพชร. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 7(2), 85-86

นิภา ใจทัน. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 2(2), 135-154.

ประหยัด พิมพ์พา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. **วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 7(1), 242.

วีรวัฒน์ มานนท์. (2556). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัยมหาวิทยาลัยราภัฏชียงใหม่, 4(2), 59-72.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **รวมกฎหมายกฎระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการขาราชการครูและบคลากรทางศึกษา.

อรรณพ จีนะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. **วารสารวิชาการ ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 9(2), 138.