



การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

The Study of Guidelines for Developing the Competencies
of School Administrators in New Normal Under Kalasin Primary Educational
Service Area Office 2

ARTICLE INFO

Article history

Received: February 17, 2025

Revised: April 22, 2025

Accepted: April 24, 2025

กนกวรรณ พลขันธุ์^{1*}, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิกลิ่น² และ อมร มะลาศรี³

Kanokwan Pholkhun^{1*}, Saksit Rittilun² and Amorn Malasree³

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the current and desired conditions regarding the competencies of school administrators in the new normal; 2) study needs for competencies of school administrators in the new normal; and 3) study guidelines for developing the competencies of school administrators in the new normal. The research samples consisted of 297 school administrators and teachers from non-proportionate stratified random sampling and 5 experts from purposive selection. The research instruments consisted of a 5-level rating scale questionnaire with a discrimination power between 0.46-0.96 and a reliability of 0.96, and a semi-structured interview. The data analysis statistics were mean, standard deviation and percentage.

The research results found that: 1) The current and desired conditions regarding the competencies of school administrators in the new normal in overall was at a high level; 2) The priority needs index for competencies of school administrators in the new normal, ranked from highest to lowest, were: results-based management, transformational leadership, communication, information technology utilization, teamwork, and self-development and professional development, respectively; 3) The guidelines for developing the competencies of school administrators in the new normal consisted of: 1) being open-minded and receptive to new and creative ideas from all personnel; 2) providing training on teaching innovations, promoting classroom research to encourage teachers to experiment with new methods; 3) creating a culture of open and clear communication, and choosing appropriate communication channels for the present era; 4) utilizing platforms to easily gain supporter through social media and using quality content; 5) setting clear goals and roles and responsibilities of team members; 6) organizing meetings to allow personnel to exchange opinions and experiences related to their job duties.

Keywords: Competencies, Development Guidelines, New Normal, School Administrators

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย
M.Ed. (Educational Administration), Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand.

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย

Assistant Professor, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand.

*Corresponding author; e-Mail address: kanokwanpholkhun@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46-0.96 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสาร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ ประกอบด้วย 1) ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นบุคลากรทุกคน ที่มีความคิดใหม่ ๆ เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ 2) ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ 3) ควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจน เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมให้กับยุคปัจจุบัน 4) ควรใช้แพลตฟอร์มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนได้ง่ายผ่านโซเชียลมีเดีย ใช้เนื้อหาที่มีคุณภาพ 5) ควรตั้งเป้าหมายที่ต้องการ พิจารณาบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้ชัดเจน 6) ควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, แนวทางการพัฒนา, ความปกติใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาในความปกติใหม่ New Normal ที่ผ่านมา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา และปรากฏการณ์ของโควิด-19 ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ การอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า VUCA World ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (V-Volatility) ความไม่แน่นอน (U-Uncertainty) ความซับซ้อน (C-Complexity) และความคลุมเครือ (A-Ambiguity) ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยน ตนเองพร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอจึงจะสามารถเอาชนะและรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นยุคของความปกติใหม่ที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (เจริญ ภูวิจิตร, 2564)

เมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลกระทบทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ต้องหยุดการเรียนการสอนในโรงเรียนและมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเป็นการสอนทางไกล เรียนที่บ้าน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับตัวเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพทัดเทียมกับการสอนในโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมกับผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้ระบบการศึกษาทางไกลต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ระบบ DLTV การเรียนการสอนผ่านทีวี ใช้ระบบออนไลน์ผ่าน internet เปลี่ยนการเรียนการสอนแบบการผสมตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน โดยมีการเตรียมการและทดลอง เพื่อให้เกิดการปรับตัวก่อนเปิดภาคเรียนการบริหารงานดังกล่าวถือว่าการบริหารงานตามความปกติแบบใหม่ (New Normal) น่าจะปรับเปลี่ยนอยู่ต่อไป (ยง ภูววรรณ, 2565) อีกทั้ง สภาพการจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยพบว่า สถานศึกษา



ต้องปรับเปลี่ยนการจัดการให้มีความสอดคล้องและยืดหยุ่นตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย จนทำให้คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายภายใต้พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2548 และกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งเตือนให้หลีกเลี่ยงการเดินทางเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคผลกระทบบทจากการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ครั้งนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแนวโน้มของการศึกษาไทยในอนาคตกับความท้าทายของโลก (การศึกษา) ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทำให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวสู่โหมด “ออนไลน์” ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะ (Competency) ในด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารบุคคล ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอันก่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (กษาปัทม์ โทนา, 2562) ซึ่งสมรรถนะเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและขยายไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในระดับบุคคลช่วยให้แต่ละบุคคลเข้าใจตนเอง เห็นสมรรถนะที่ตนเองมี และสามารถประเมินตนเองได้ แล้วจึงนำไปสู่กระบวนการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะที่องค์กรต้องการทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้การคัดเลือกบุคคลก็ต้องอาศัยการวัดสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับโดยจะต้องเชื่อมโยงกับการประเมิน ผลงานประจำปี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรู้จักสมรรถนะของตนเองและพัฒนาได้อย่างตรงจุด จนสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อการสร้างองค์กรที่ประสบผลสำเร็จนั่นเอง (ศักดิ์รินทร์ ยาริชัย, 2565) ดังที่ อานันท์ชัย มานะดี (2565) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลิกความรู้ทักษะความสามารถทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความปกติใหม่ (New Normal) สมรรถนะของผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาในสังคมยุคปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ว่า “สร้างคุณภาพผู้เรียน สุวิถีไทยศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข” และได้กำหนดพันธกิจใจความว่า ต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถทักษะตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และมียุทธศาสตร์ในการบริหารงาน คือ 1) การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ 2) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพระบบการบริหารจัดการ โดยมีประเด็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการ เช่น พัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนด้านการเรียนรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการเรียนรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) ด้านการเรียนรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ด้านทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และสื่อสารภาษาที่ 3 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้าน Digital Literacy ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในความปกติใหม่ รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,351 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน และครู จำนวน 1,210 คน

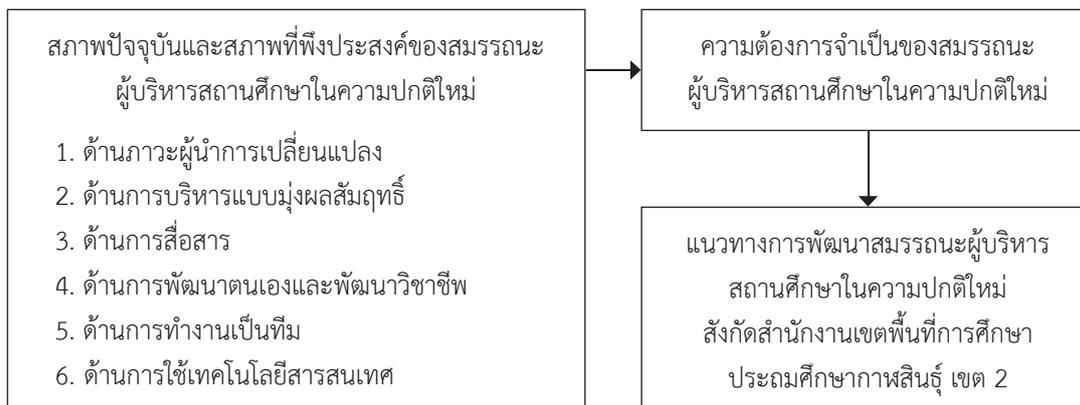
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 297 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งเป็นชั้น โดยกำหนดอัตราส่วนผู้บริหารและครูเป็น 1 : 5 ได้ผู้บริหาร จำนวน 104 คน และครู 193 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
2. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 193 คน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่ง แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมตามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมตามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมตามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมตามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมตามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .46-.96 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .48-.90 และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพิจารณาข้อคำถามในด้านที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ใน 3 ลำดับแรก จากการวิจัยในระยะที่ 1 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของด้านนั้น ๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ฉบับ โดยการใช้ Google Forms และประสานด้วยตนเอง ได้ครบทั้ง 297 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า ทุกฉบับครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักนัดหมาย วัน เวลา ในการให้สัมภาษณ์ เมื่อถึงวันเวลาดังกล่าว ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีเอกสารประกอบการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์อย่างละ 1 ฉบับ ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลหลัก และผู้วิจัยทำการจดบันทึกพร้อมบันทึกเสียง



สัมภาษณ์นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาดำเนินการโดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงตามความถี่ มาหาข้อสรุปและจัดระเบียบเรียงข้อมูลให้ได้ใจความสมบูรณ์ แล้วจึงนำเสนอรายงานผลการวิจัยแบบพรรณนา วิเคราะห์และสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.85	0.38	มาก	4.13	0.45	มาก
2. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.75	0.39	มาก	4.10	0.53	มาก
3. ด้านการสื่อสาร	3.79	0.48	มาก	4.05	0.60	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	3.77	0.47	มาก	3.96	0.58	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.78	0.38	มาก	3.99	0.51	มาก
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.69	0.55	มาก	3.94	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.30	มาก	4.00	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.38) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.48) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.38) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.47) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.39) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.55)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.53) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.60) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.51) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.58) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.60)

2. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.13	3.85	0.072	2
2. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.10	3.75	0.093	1
3. ด้านการสื่อสาร	4.05	3.79	0.068	3
4. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	3.96	3.77	0.050	6
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.99	3.78	0.055	5
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.94	3.69	0.067	4
รวมเฉลี่ย	4.00	3.78	0.058	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.093 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ 0.072 ด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.068 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเท่ากับ 0.067 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.055 และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.050 ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นบุคลากรทุกคนที่มีความคิดใหม่ ๆ เป็นความคิดที่สร้างสรรค์งานการศึกษา 2) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจนตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมให้เข้ากับยุคปัจจุบัน 4) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาควรใช้แพลตฟอร์มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนได้ง่ายสื่อสารโซเชียลมีเดีย ใช้เนื้อหาที่มีคุณภาพ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ทีมงานต้องการ พิจารณาบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้ชัดเจน 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สรุปผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสาร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ ประกอบด้วย 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ที่มีความคิดใหม่ ๆ เป็นความคิดที่สร้างสรรค์งานการศึกษา 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจนตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมให้เข้ากับยุคปัจจุบัน 3.4) บุคลากรในสถานศึกษาควรใช้แพลตฟอร์มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนได้ง่ายสื่อสารโซเชียลมีเดีย ใช้เนื้อหาที่มีคุณภาพ 3.5) บุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ทีมงานต้องการ พิจารณาบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้ชัดเจน 3.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ดังนี้ ด้านด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ดังนี้ ด้านด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.093 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ 0.072 และด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.068 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเท่ากับ 0.067 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.055 และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.050 ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย

3.1 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารหลายช่องทางที่ชัดเจน จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการอบรมและสร้างวัฒนธรรม เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบ



3.2 ด้านด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ สนับสนุนเครื่องมือหรือสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสถานศึกษาควรมีนวัตกรรมทางการศึกษาที่สมบูรณ์ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้สะดวกและตรงตามความต้องการ

2) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีองค์ความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ประสานความร่วมมือภายในและภายนอกในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรม

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้นำแต่ผู้ตามที่ดีในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการสื่อสาร

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสารทุกช่องทางผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ การสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจนตรงไปตรงมา มีการให้เกียรติผู้อื่น ในการติดต่อสื่อสาร

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา มีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อความโปร่งใส

3.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) สถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยใช้แพลตฟอร์มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนได้ง่าย สื่อสารโซเชียลมีเดียมีแผนงาน โครงการในการระดมทรัพยากรที่หลากหลาย วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างสื่อการสอน และการบูรณาการเทคโนโลยีกับหลักสูตร พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ในการระดมทรัพยากรเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาบริบทสถานศึกษาของตนเองและให้คำแนะนำในเรื่องการจัดกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกำกับ นิเทศ ติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ทีมงานต้องการ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานและมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสมและมีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

2) สถานศึกษาควรมีระบบการควบคุมและจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ทันทีที่ต้องการ ควรมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมมาเป็นข้อมูลในการทำการตัดสินใจ แทนการตัดสินใจจากแค่สมมติฐานหรือการคาดเดา

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเท่าเทียม สร้างความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างทีมงานเพื่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง โดยการปรึกษาหารืออย่างตรงไปตรงมา

3.6 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ



1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ มีการนิเทศ และติดตามงาน ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการให้คำปรึกษา หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ความสามารถ ที่มากขึ้น ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรในหน่วยงาน เข้าอบรมสัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับความสนใจ สำคัญอย่างยิ่ง คณะครูควรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3) สถานศึกษาควรมีการจัดฝึกอบรมและประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องสนับสนุน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียน

อภิปรายผล

1. ระดับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการสอบคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกมาเป็นอย่างดี ได้รับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ตลอดจนจน หน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบกับมีการปฏิรูประบบ ราชการ ระบบการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัว เตรียมพร้อม และปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานอย่างจริงจัง การเข้ารับการอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะ มีความพร้อมและ มั่นใจในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง นำกฎหมาย นโยบายของรัฐ กฎระเบียบและวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงาน มีความรู้ ความสามารถ เทคนิคที่หลากหลายของหลักการในการ บริหารงานและเป็นผู้นำองค์กร แสดงออกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ จำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) โดยรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการบริหารงานของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีการปรับและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำหลักการและกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งการบริหารจัดการทางการศึกษาในความปกติใหม่มีความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการทางการศึกษาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง เพื่อตัดสินใจที่ดีและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษาเรื่องนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการปรับตัวและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และช่วยสร้างศักยภาพในการนำเสนอและประยุกต์แนวคิดและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทางการศึกษาในความปกติใหม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดุลย์ศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารและการจูงใจ โดยมีแนวทางพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นบุคลากรทุกคนที่มีความคิดใหม่ ๆ เป็นความคิดที่สร้างสรรค์งานการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานรวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสมาชิกขององค์กรตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและการบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง

3.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

3.3 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผยชัดเจนตรงไปตรงมา เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมให้เข้ากับยุคปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทักษะ ทักษะ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

3.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรในสถานศึกษาควรใช้แพลตฟอร์มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนได้ง่ายสื่อสารโซเชียลมีเดีย ใช้เนื้อหาที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาสื่อและนำมาใช้ในการบริหารจัดการเรียน



การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ทีมงานต้องการ พิจารณาบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีม คือความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทีมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการประสานงานและหาแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน แบ่งหน้าที่การทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.6 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพนั้นเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายความรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคลการพัฒนากิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) โดยรวมเท่ากับ 0.058 ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารรู้และเข้าใจสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้ครบถ้วน เพื่อนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีทักษะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมตามสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนรับฟัง วิธีการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลายและข้อมูลทั้งหมดมาร่วมกับบุคลากรในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากลำดับแรกคือ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา รอดเจริญ. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศักดิ์รินทร์ ยาวิชัย. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. สำนักทดสอบทางการศึกษา*.
- อดุลย์ศักดิ์ ทองคำ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานันท์ชัย มานะดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.