



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

Guidelines for the Development of School Administrators' Competencies under District Learning Encouragement Centers, Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement

วัลวิภา อ่อนราษฎร์^{1*}

¹วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ขอนแก่น, ประเทศไทย

Wanwipa Aonrat¹

¹Asia Graduate College, Khon Kaen, Thailand

✉: Wanwipanuk16@gmail.com

(*Author Corresponding Email)

Received: 05 January 2026; Revised: 03 February 2026; Accepted: 10 February 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น และ (2) หาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน ครูผู้สอน จำนวน 224 คน รวมจำนวนทั้งหมด 248 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($=3.78$, $S.D.=0.55$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($=4.95$, $S.D.=0.19$) และความต้องการจำเป็นโดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified = เท่ากับ 0.309 (2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 8 ด้าน 24 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารและจูงใจ มี 3 แนวทาง (2) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง (4) ด้านการวิเคราะห์

และสังเคราะห์ มี 3 แนวทาง (5) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 3 แนวทาง (6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 แนวทาง (7) ด้านการบริการที่ดี มี 3 แนวทาง (8) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 3 แนวทาง

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the current situation, desired situation, and necessary competencies of school administrators under District Learning Encouragement Center in Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement, and (2) To find ways to develop the competencies of school administrators under District Learning Encouragement Center in Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement. This is mixed-method research. The sample group used in the research is 24 school administrators and 224 teachers, totaling 248 people. The instrument used is a questionnaire on academic leadership of school administrators, which is a 5-level rating scale with a dual response. The statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI modified) technique to prioritize the needs. The results of the research were found that: (1) The current status, desired status, and needs of the competencies of school administrators at the district-level learning promotion centers under the Khon Kaen Provincial Learning Promotion Office. The current status, overall and in each aspect, was at a high level ($=3.78$, $S.D.=0.55$). The desired status, overall and in each aspect, was at a high level ($=4.95$, $S.D.=0.19$). Overall needs were also assessed. The Modified Needs Index (PNI) value was 0.309. (2) Guidelines for Competency Development for District-Learning Promotion Center School Administrators Under the jurisdiction of the Khon Kaen Provincial Learning Promotion Office, there are 8 areas and 24 approaches as follows: (1) Communication and motivation, there are 3 approaches; (2) Self-development, there are 3 approaches; (3) Vision, there are 3 approaches; (4) Analysis and synthesis, there are 3 approaches; (5) Teamwork, there are 3 approaches; (6) Achievement-oriented, there are 3 approaches; (7) Good service, there are 3 approaches; (8) Personnel potential development, there are 3 approaches.

Keywords: Competency, School administrators, Guidelines for developing the competencies of school administrators

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันรวมถึงสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญทั้งความเสี่ยงที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่ตึงมากขึ้นซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคมอีกทั้งองค์กรแบบยุคคลาสสิก (classical organization) ในศตวรรษที่ 20 ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กรในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมายอาทิการปฏิรูประบบราชการการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบของหน่วยงานราชการการร่วมทุนการรวมกิจการรวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรการเปลี่ยนแปลงองค์กรการเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับคือในระดับบุคคลกลุ่มหรือ

องค์กรโดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์กร ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้น (อนันต์ นามทองตัน, 2553)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้สถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ กระทำกิจกรรมต่างๆได้ ด้วยตนเอง โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ และระเบียบของทางราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาจะดีได้ก็ต้องเข้มแข็งซึ่งการกระจายอำนาจจะกระตุ้นให้สถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนา และทำให้มีความสามารถในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งผู้ที่ไม่นำพาสถานศึกษาให้พัฒนาและเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่เยาวชนได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งสถานศึกษา นั้นจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพจะเชื่อมโยงสัมพันธ์และแปรผันตามผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (ชาญชัย อาจินสามจาร์ , 2540)

จากประเด็นดังกล่าว สมรรถนะทางการบริหารจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทั้งในระบบภาคส่วนราชการและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะการบริหารเป็นการทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆได้ดีที่สุด มีความเปี่ยมเบนหรืออคติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเก่าๆ “สมรรถนะการบริหาร” สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งหนึ่งๆนั้นบุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอะไรบ้างอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลดี และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในประเทศได้หลายแห่ง ได้นำระบบสมรรถนะมาใช้และให้ความสนใจในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (David McClelland, 1970) ซึ่งในส่วน of สถานศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ก็ได้นำสมรรถนะเข้ามามีบทบาทให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันถือเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นการกำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ หน้าที่และ

ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และถือเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะผู้บริหาร เพื่อนำความรู้ ทักษะ เจตคติมาบริหารและนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยเฉพาะ การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้กับตัวจักร สำคัญที่จะควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกัน สมรรถนะในการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จึงเป็นเครื่องชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า จะสามารถดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดผู้บริหารสถานศึกษาที่ชาญฉลาดจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสภาวะของสถานศึกษาที่เผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนและของชาติในที่สุดผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรได้มีผู้บริหารรับรู้และทำหน้าที่การบริหาร จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เป็นองค์การสำคัญองค์การหนึ่ง เป็นสถานที่สร้างคนในชาติให้มีคุณภาพด้วย การให้การศึกษาอบรมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างของสถานศึกษารวมทั้งเป็นผู้คอยให้กำลังใจและจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มความสามารถ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายและความสำคัญของงานบริหารเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถและสมรรถนะสูง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังย่อมประสบความสำเร็จ จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาการสร้างสรรค์คุณภาพ การเรียนการสอน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น มีแนวนโยบายในด้านของการพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภออย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการกระตุ้นให้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสังกัด ได้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น, 2567)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงาน

ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น จำนวน 26 อำเภอ ได้แก่ 1.เมืองขอนแก่น 2.เวียงเก่า 3.ภูเวียง 4.พระยืน 5.น้ำพอง 6.แวงน้อย 7.สีชมพู 8.อุบลรัตน์ 9.ภูผาม่าน 10.บ้านฝาง 11.บ้านแฮด 12.แวงใหญ่ 13.เปือยน้อย 14.โนนศิลา 15.ซำสูง 16.บ้านไผ่ 17.มัญจาคีรี 18.ชนบท 19.กระนวน 20.เขาสนกวาง 21.หนองนาคำ 22.หนองเรือ 23.ชุมแพ 24.พล 25.โคกโพธิ์ไชย 26.หนองสองห้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ปีการศึกษา 2568 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน ครูผู้สอน จำนวน 704 คน จำนวนทั้งหมด 728 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน ครูผู้สอน จำนวน 224 คน รวมจำนวนทั้งหมด 248 คน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วใช้การสุ่มแบบจับฉลาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน (mixed-method research) แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

เรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น มีวิธีดำเนินการวิจัยแบบออกเป็น 2 ระยะ ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม
- 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1.การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ สกร.ประจำจังหวัด 1 คน หัวหน้าส่วนการศึกษา 1 คน ศึกษาพิเศษ 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สกร.ระดับอำเภอ 4 คน

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไปยังศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

- 2.ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น รูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google form ผ่านระบบ QR Code

- 3.ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง

- 4.ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

- 5.ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับ

อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 คน และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

6.ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

7.ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ตามวันที่กำหนด

8.ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

9.ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1.ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ น้อยที่สุด

2.วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

3.การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

4.แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงระดับน้อยที่สุด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1.การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแบบประเมินกับเนื้อหา โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum R}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด } / \text{ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์การวิจัย

3.5.3 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2540)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.5.4 วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยใช้สูตร PNI Modified ของ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

I (Important) หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์)

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
สมรรถนะหลัก								
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.56	มาก	4.94	0.21	มากที่สุด	0.300	6
2.การบริการที่ดี	3.82	0.60	มาก	4.95	0.18	มากที่สุด	0.296	7
3.การพัฒนาตนเอง	3.73	0.55	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด	0.329	2
4.การทำงานเป็นทีม	3.80	0.55	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด	0.303	5

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	modified	
สมรรถประจำสายงาน								
1.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.78	0.51	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด	0.312	4
2.การสื่อสารและจูงใจ	3.71	0.56	มาก	4.97	0.15	มากที่สุด	0.335	1
3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.88	0.62	มาก	4.95	0.17	มากที่สุด	0.280	8
4.การมีวิสัยทัศน์	3.76	0.55	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด	0.318	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.55	มาก	4.95	0.19	มากที่สุด	0.309	-

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.78, S.D.=0.55) และเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88, S.D. =0.62) ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.82, S.D. =0.60) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.80, S.D. =0.56) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.80, S.D. =0.55) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.78, S.D. =0.51) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.76, S.D. =0.55) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.73, S.D. =0.55) และด้านการสื่อสารและจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =3.71, S.D. =0.56)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.95, S.D. =0.19) และเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ด้านการสื่อสารและจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.97, S.D. =0.15) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.96, S.D. =0.20) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.96, S.D. =0.19) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.95, S.D. =0.21) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.95, S.D. =0.21) ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.95, S.D. =0.18) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.95, S.D. =0.17) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.94, S.D. =0.21)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified เท่ากับ 0.309 หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีความต้องการตามลำดับดังนี้ ด้านการสื่อสารและจิตใจ (PNI modified = 0.335) ด้านการพัฒนาตนเอง (PNI modified = 0.329) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI modified = 0.318) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (PNI modified = 0.312) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI modified = 0.303) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (PNI modified = 0.300) ด้านการบริการที่ดี (PNI modified = 0.296) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (PNI modified = 0.280)

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสม และความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านการสื่อสารและจิตใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.14	0.98	มาก
2.ด้านการพัฒนาตนเอง	4.55	0.53	มากที่สุด	4.14	1.02	มาก
3.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.03	0.93	มาก
4.ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.74	0.37	มากที่สุด	4.07	0.99	มาก
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.03	0.91	มาก
6.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.56	0.88	มากที่สุด	4.07	0.95	มาก
7.ด้านการบริการที่ดี	4.56	0.88	มากที่สุด	4.03	0.89	มาก
8.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.56	0.88	มากที่สุด	4.07	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.22	มากที่สุด	4.08	0.86	มาก

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น มีทั้งหมด 8 ด้าน 24 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยรวม ความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.= 0.22) อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.86) อยู่ในระดับมาก

5. อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน เป็นดังนี้

สภาพที่ปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.55) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นเฉพาะตัวของบุคคล ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ลุสิดา (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.95$, S.D. =0.19) รวมทั้งพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและสอดคล้องกับอดุลศักดิ์ ทองคำ (2566) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางพวง คำพิมพ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญดา เทศแก้ว (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการ

จำเป็น Modified Priority Need Index (PNI Modified) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการสื่อสารและจิตใจ (PNI modified = 0.335) พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง (PNI modified = 0.329) พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI modified = 0.318) พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (PNI modified = 0.312) พบว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI modified = 0.303) พบว่า ผู้บริหารเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (PNI modified = 0.300) พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 7) ด้านการบริการที่ดี (PNI modified = 0.296) พบว่า ผู้บริหารอุทิศเวลาที่ต้องสนองความต้องการของผู้รับบริการ 8) ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (PNI modified = 0.280) แม้จะมีความจำเป็นในระดับต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังคงมีความสำคัญ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

2. ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ได้แนวทางในการพัฒนา 8 ด้าน 24 แนวทาง ดังนี้

1.ด้านการสื่อสารและจิตใจ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน อีกทั้งผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ นอกจากผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายในโรงเรียนได้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาดา เทศแก้ว (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับแรก คือ ด้านการสื่อสารและการจิตใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารการสื่อสารและจิตใจได้กลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน

2.ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่สอง โดยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนา ศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่

เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และผู้บริหารเข้าใจตนเองสามารถวิเคราะห์จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุง ตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การพัฒนา ตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (career development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เข้าร่วมสถานการณ์และการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยการลงมือปฏิบัติรู้จักผ่อนปรนเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักใช้วิกฤติให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติเช่นเดียวกัน

3.ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่สาม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร และผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2550) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจากความหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knezevich ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่สี่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถทางเชาว์ปัญญาทั่วไปเพื่อจัดการกับความซับซ้อนยุ่งยากที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในการบริหารได้แก่การเข้าใจความคิดรวบยอด การวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์การคิดเชิงกลยุทธ์รวมทั้งความสามารถในการใช้ไหวพริบ และแก้ไขสถานการณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

5.ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่ห้า โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน อีกทั้งผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาดูอาศัยกันและมีความสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล

หน่วยงานและองค์กร

6.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่หก โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบริหารมีการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของเทียน ทองแก้ว (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพให้ได้ผล ผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปใช้

7.ด้านการบริการที่ดี เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่เจ็ด โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารอุทิศเวลาที่ต้องสนองความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งผู้บริหารกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้บริหารปรับปรุงระบบบริการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องความตั้งใจและพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงคุณลักษณะที่นุ่มนวล ซื่อตรง ไว้วางใจได้มีคุณธรรม และจริยธรรม

8.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในลำดับที่แปด โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ได้กล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของเทียน ทองแก้ว (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องประเมินสถานการณ์ความต้องการของทีมงานทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตตามเป้าหมายขององค์กรและงบประมาณที่เป็นจริง ใช้หลักคุณธรรมที่มั่นใจว่า ทีมงานได้รับการคัดเลือกที่เหมาะสม มีการพัฒนาที่ดี มีประโยชน์ มีคุณค่า และผลที่เกิดขึ้นสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

6. ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. =0.62) ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่เกื้อกูลกันมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น ด้านการสื่อสารและจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.97$, S.D. =0.15) ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ (PNI modified =0.335) ผู้บริหารต้องสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดีมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสาร และจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ.

ทศพล ลูสีดา. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน

มัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]*.
- พิชญาดา เทศแก้ว. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย]*.
- ภานุพงศ์ คำพิมพ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2543). *สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). *สังคมได้อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา. สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา*.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรมวิชาการ*.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา. ผู้แต่ง*.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดขอนแก่น. (2567). *สถานศึกษา 26 อำเภอ*.
<http://khonkaen.nfe.go.th/khonkaen/>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น: แนวคิด เทคนิค และตัวอย่างการประยุกต์ใช้*.
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]*.
- อนันต์ นามทองตัน. (2553). *สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ*. <http://spv-pb2.phetchabun2.net/2.doc>