

## สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### The Core Competencies of School Administration under the Chonburi- Rayong Secondary Educational Service Area Office

สิริลักษณ์ คำลือ<sup>1</sup>, ปัทมา รูปสุวรรณกุล<sup>2</sup>, อุษาพร กลิ่นเกสร<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 366 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้นตอน (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเรียงสมรรถนะ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**คำหลัก:** สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This study aimed to: (1) examine the competencies of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi-Rayong, and (2) compare these competencies as classified by educational level, school size, and work experience. The sample consisted of 366 teachers, selected through multi-stage sampling. Stratified random sampling was applied based on school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that:1. Overall, the competencies of school administrators were rated at the highest level. When considering each competency, analytical and synthesis skills received the highest mean score at the highest level, followed by teamwork, also at the highest level. Achievement orientation had the lowest mean score, although it was still rated at a high level.2. The comparison of administrators' competencies showed that differences in educational level and school size resulted in statistically significant differences at the 0.01 level. However, differences in work experience did not result in statistically significant differences overall.

**Keywords:** Core Competencies, School Administrator

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามกระบวนการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. (2566-2570) ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ เศรษฐกิจของไไทยนั้นมีสัดส่วนขนาดใหญ่ขึ้น มีฐานการผลิต การบริการ ที่มีความมั่นคงและโดดเด่นมากขึ้นในหลายสาขา อีกทั้งยังมีความร่วมมือกับพันธมิตรประเทศเศรษฐกิจที่มีความเข้มแข็งและชัดเจน โครงสร้างเศรษฐกิจของไไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับเศรษฐกิจและพลโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความเคลื่อนไหวและผกผันตามปัจจัยที่เกิดจากภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศยังขาดความต่อเนื่องมีการรับมือช้า เนื่องจากฝ่ายผลิต ด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรมมาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้น ยังประสบปัญหาภายในที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ได้แก่ คุณภาพประชากร คุณภาพการศึกษา คุณภาพการบริการด้านสาธารณสุขและบริการด้านการแพทย์ ที่ยังมีความต่างกันสูง การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งเพราะ

การศึกษา คือ รากฐาน ที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education) มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบต่อร่วมกันมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit Principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2564: 5) ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาว่าด้วย ระบบการบริหารจัดการตามมาตรา 39 มีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจบทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยเขตพื้นที่กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญที่สุดที่จะทำการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตัวผู้บริหารเองในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหาร สถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ความสามารถและทักษะหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตัวชีวิตที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบาย คือ ตัวผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีต้องมีสมรรถนะ องค์ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีกระบวนการในการบริหารจัดการรู้จักการทำนาประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสพผลสำเร็จ (ฉวี รัตนสุข ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35-36) จากการศึกษาที่สมรรถนะ มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ทั้งหมด 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการ

บริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้ การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ และประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549: 10-22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 19 เขตอำเภอ คือ เมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบาง ละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอสัตหีบ อำเภอปลวกแดง อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านฉาง อำเภอบ้านค่าย อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์และอำเภอเขาชะเมา ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่นและมีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มี ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วน ราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคน ดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะ สุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์ต่ออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบพอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่นเป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลก มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงมี สมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) และมีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการ ตามวัย มีคุณภาพชีวิต ที่ดีรักถิ่นฐานบ้านเกิดมีทักษะ พื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีกลยุทธ์ขับเคลื่อนงาน ตามนโยบายที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดังนี้ การ มุ่งหวังให้ นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์การนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่การปฏิบัติภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ ยกระดับการจัดการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สู่ความเป็นเลิศ สร้างคนดีมีความสุข” ประกอบด้วยด้านดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) เน้นคุณธรรมหลัก ประกอบด้วย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณลักษณะสุจริต ประกอบด้วย

มีวินัย มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ด้านเก่ง (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) ด้านมีสุข ประกอบด้วย มีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต รักถิ่นฐานบ้านเกิดเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายมุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากลคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564) ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จในระดับสถานศึกษานั้นพันเฟื่องสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหาร เพราะการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดจึงจะทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (ขจรศักดิ์ศิริรัมย์, 2554: 45, สืบออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548: 9) ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้ดำเนินการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

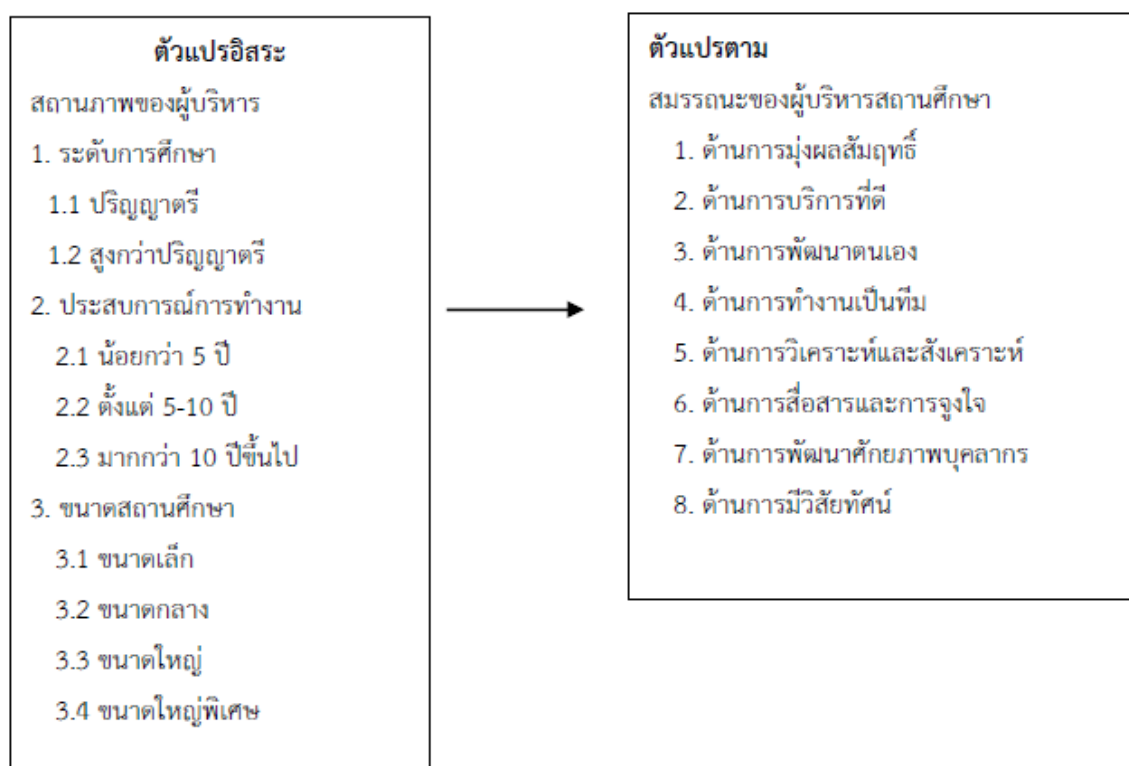
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดแนวทางของนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

### ตัวแปรที่ศึกษา



### สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 366 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{4,299}{1 + 4,299(0.05)^2}$$

$$= 366$$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (Best and Kahn, 1993: 246-250) ดังนี้

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม กับสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์
3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา
6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.80 ตรวจสอบจากข้อมูล ใช้ 3 ตำแหน่ง
8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ
2. แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็น รายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูล เป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe')

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอน ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 75.14 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 249 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 68.03 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 22.95 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.99 รองลงมา สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 8.47 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.03	0.305	มาก	8
การบริการที่ดี	4.57	0.331	มากที่สุด	6
การพัฒนาตนเอง	4.57	0.323	มากที่สุด	5
การทำงานเป็นทีม	4.60	0.296	มากที่สุด	2
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.61	0.298	มากที่สุด	1
การสื่อสารและจูงใจ	4.57	0.305	มากที่สุด	7
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.59	0.316	มากที่สุด	3
การมีวิสัยทัศน์	4.58	0.316	มากที่สุด	4
รวม	4.51	0.223	มากที่สุด	

จากตาราง 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D.= 0.223) เมื่อพิจารณาเรียงสมรรถนะ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D.= 0.298) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D.= 0.296) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.305) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-1.777	0.076	0.581	0.560	1.239	0.295
2. ด้านการบริการที่ดี	-4.223**	0.000	1.822	0.163	6.364**	0.000
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	-4.421**	0.000	0.597	0.551	1.884	0.132
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	-4.405**	0.000	0.343	0.710	4.642**	0.003
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	-4.595**	0.000	0.968	0.381	3.651*	0.013
6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	-5.168**	0.000	0.212	0.809	6.468**	0.000
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-4.781**	0.000	1.142	0.320	3.809*	0.010
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	-2.466*	0.022	0.255	0.775	0.756	0.520
รวม	-6.056**	0.000	0.338	0.714	5.003**	0.002

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาบริการที่ดีมีคุณภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางานอย่างเสมอภาค และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของนักเรียนโรงเรียนและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีเหตุ และผลรองลงมาคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาท หรือเกิด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง อย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อนำไป พัฒนางานและพัฒนางานของตนเอง

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการ ทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/ แนวทาง การพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการ ปฏิบัติงานที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษา ทั้ง ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรณัฏฐ์ ภูมรินทร์ (2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สามารถนำมาอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารปลุกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงาน อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจนผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ

พิฑูล ไชยศิริ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนนบปรือวิทยาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย มดแสง(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีการส่งเสริมผลักดัน บุคลากรในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อาราพิศ หัตถนิ (2562) ได้ทำการ วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงาน เป็นทีม ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในทุกโอกาส ผู้บริหารสามารถแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ดารารัตน์จันทร์กาย (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิถีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิถีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์

สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของนักเรียนโรงเรียน และชุมชน ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตนได้ อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฏฐ์ ภูมิรินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็น ด้วยยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผลผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากร นักเรียนโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงนภา เกียรติเมธี (2562) ได้ทำการ วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อคนในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้อง กับ จีรพรณัฏฐ์ ภูมิรินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการ เรียน การสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนา สถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหาร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา ผู้บริหาร มีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ได้ทำการ วิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็น แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์มี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามประสบการณ์ทำงานอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะ ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วน สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมี วิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาการบริหาร สถานศึกษาที่ต่างมีการสั่งสมองค์ความรู้ในการ บริหารต่างกัน รวมไปถึงสถานการณ์การแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนา ตนเอง พัฒนาสถานศึกษา ตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินยา ราชนวงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสื่อสารและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องบริหารจัดการสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับและกฎของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการปฏิบัติตามวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 82) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่อันจะทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ
2. ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการ
3. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมและสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผน งาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมี ความสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันและให้โอกาส ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลายองค์กรที่ได้กำหนดหรือนิยามไว้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565, จาก <http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2556/108030/chapter2.pdf>.

จิรพรณัฏร์ ภูมรินทร์. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร].

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2549). *ทรัพยากรมนุษย์พันธ์แท้ (CHAMPIONS)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จิระอคาเดมี พลัสลิชชิ่ง.

ณิรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). *การศึกษสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล].

- ดวงนภา เกียรติเมธี. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567)*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์].
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
- พัชนียา ราชวงษ์. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ].
- พิบูล ไชยศิริ. (2560). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา].
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. *ราชกิจจานุเบกษา*, 139(2), 6-12.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2549). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อาราฟัด หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา].
- เอกชัย มดแสง. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง*. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม].
- Best, J. W. and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Taro Yamane. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.