

## แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2\*

จิตา สารพัดประดิษฐ์<sup>1\*</sup> ประพันธ์ ธรรมไชย<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

\*Corresponding author e-mail: vsaraphat@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู จำนวน 195 คนจากการสุ่มประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละเครือข่ายโรงเรียนและกลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน การวิจัยเป็นแบบผสมผสานเครื่องมือที่ใช้ คือแบบสังเกตร่องรอยประกอบ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปบรรยายแบบพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.542 (PNI<sub>modified</sub> = 0.542) เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ(PNI<sub>modified</sub> = 0.583) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ(PNI<sub>modified</sub> = 0.563) การบริหารสถานศึกษา(PNI<sub>modified</sub> = 0.552)การประกันคุณภาพการศึกษา(PNI<sub>modified</sub> = 0.536) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.536) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ(PNI<sub>modified</sub> = 0.535) และกิจการและกิจกรรมนักเรียน(PNI<sub>modified</sub> = 0.491) 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพพัฒนาทักษะดิจิทัล 2) การสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 3) การพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารทรัพยากร 4) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) วิเคราะห์ความต้องการและบริบทของนักเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต 6) ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 7) การมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน

**คำสำคัญ:** สมรรถนะของผู้บริหาร ; สถานศึกษา ; อำเภอแม่ลาน้อย

\* Received: 2025-04-03, Revised: 2025-05-19, Accepted: 2025-06-09

## The Guidelines for Developing the Competencies of School Administrators in Mae La Noi District under the Office of Primary Educational Service Area, Mae Hong Son Zone 2

Thida Saraphatpradit<sup>1\*</sup> Praphan Thumachai<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration, Chiang Mai Rajabhat University

<sup>2</sup>Lecturer of Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

\*Corresponding author e-mail: vsaraphat@gmail.com

### ABSTRACT

This study aimed to: 1) Examine the current and desired competency levels of school administrators and identify their priority needs using the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). 2) Propose development guidelines for school administrators in Mae La Noi District, under the Office of Mae Hong Son Primary Educational Service Area Zone 2. The sample group consisted of 195 teachers selected using Krejcie and Morgan's sample size table and simple random sampling from various school networks. Additionally, seven experts were interviewed. This was a mixed-methods study, using synthesized component analysis, questionnaires, and interview forms. The reliability scores of the current and desired state questionnaires were 0.97 and 0.99, respectively. Qualitative data were analyzed using content analysis and narrative description. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the PNI Modified index. Findings: 1. The overall current competency level of school administrators was moderate, while the desired level was very high. The overall PNI Modified score was 0.542. The priority areas (from highest to lowest) were: Professional Development (0.583) Academic Leadership (0.563) School Administration (0.552) Educational Quality Assurance (0.536) Curriculum, Teaching, and Assessment (0.536) Ethics and Professional Conduct (0.535) Student Affairs (0.491). 2. The proposed competency development guidelines include seven key areas: 1) Professional Ethics and Community Relations: Promote ethical conduct, digital literacy, stakeholder participation, and strong relationships with parents and local organizations. 2) Vision and Self-Development: Set clear goals based on school context, serve as a role model in lifelong learning, and allocate adequate resources for innovation. 3) Administrative and Resource Management: Develop planning and budgeting aligned with school vision and goals, with ongoing monitoring and evaluation. 4) Curriculum and Instructional Supervision: Support diverse assessment methods, flexible and innovative teaching, and constructive, systematic supervision. 5) Student Support and Inclusion: Address student needs through activities that develop life skills and talents, clearly define staff roles, and support disadvantaged students. 6) Operational Planning and Quality Improvement: Implement action plans with consistent monitoring and adapt strategies to improve efficiency. 7) Moral Leadership and Communication: Maintain integrity, ensure clear communication of school rules and values, and listen to all stakeholders fairly and openly.

**Keywords :** School Administrator Competencies; School ; Mae La Noi District.

## บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความแปรผันที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม อันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มคนที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้มากที่สุด คือเยาวชนรุ่นใหม่ที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตควบคู่ไปกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติที่มีเป้าหมายให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอยู่อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาทั้งปวง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560)

การมุ่งพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์นั้น หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาก็คือสถานศึกษาภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษามีทักษะ เป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำในการนำครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มาร่วมส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บวร เทศารินทร์, 2560) และสิ่งที่ถือว่าปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ได้แก่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถือว่าสมรรถนะหรือคุณลักษณะ ระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในลักษณะด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม รวมไปถึงทำให้สามารถปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กรได้ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ระบุถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา และการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบกันนั้นสามารถผลักดันครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2, 2566)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร

การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ได้กำหนด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษานั้นประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ว่าผู้บริหารควรมีสมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษาและคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารในโรงเรียน ควรมีลักษณะอย่างไรซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

### ระเบียบวิธีวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นทักษะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน และต่างประเทศจำนวน 10 แหล่งข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

**ขั้นตอนที่ 2** การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 55 โรงเรียน ประชากรครูผู้สอนทั้งหมด 395 คน

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 195 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มประชากรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละเครือข่ายโรงเรียน

## การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีขั้นตอนในการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบรายการข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .06 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.99

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 195 ชุด โดยได้รับคืน และมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มาคำนวณหาดัชนี การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) (สุวิมล ร่องวานิช, 2558) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

### การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

#### กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 2 คน

2. ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษปฏิบัติการสอนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) โดยรวมในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียนการประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมปรับปรุง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 14-30 มกราคม พ.ศ. 2568 ตามที่ได้นัดหมายไว้และดำเนินการสรุปคำสัมภาษณ์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาเป็นความเรียง

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือกิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การบริหารสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณความ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับลำดับแรกสุด คือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รองลงมาคือกิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม

| องค์ประกอบ                                      | สภาพปัจจุบัน |      |         | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
|   | $\bar{X}$    | S.D. | แปลผล   | $\bar{X}$         | S.D. | แปลผล     |
| 1.การพัฒนาวิชาชีพ                               | 3.10         | 0.73 | ปานกลาง | 4.81              | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ                       | 3.19         | 0.89 | ปานกลาง | 4.75              | 0.44 | มากที่สุด |
| 3.การบริหารสถานศึกษา                            | 3.20         | 0.62 | ปานกลาง | 4.79              | 0.41 | มากที่สุด |
| 4.หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 3.13         | 0.64 | ปานกลาง | 4.79              | 0.43 | มากที่สุด |
| 5.กิจการและกิจกรรมนักเรียน                      | 3.21         | 0.79 | ปานกลาง | 4.81              | 0.44 | มากที่สุด |
| 6.การประกันคุณภาพการศึกษา                       | 3.23         | 0.71 | ปานกลาง | 4.75              | 0.42 | มากที่สุด |
| 7.คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ                 | 3.19         | 0.76 | ปานกลาง | 4.86              | 0.37 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                       | 3.18         | 0.73 | ปานกลาง | 4.79              | 0.43 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.18, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.71) รองลงมาคือกิจการ และกิจกรรมนักเรียน ( $\bar{X}$ =3.21, S.D. = 0.79) การบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}$ =3.20, S.D. = 0.62) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X}$ =3.19, S.D. = 0.89) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $\bar{X}$ =3.13, S.D. = 0.64) สำหรับสภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X}$ =3.10, S.D. =0.73)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.79, S.D. =0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ลำดับแรกสุด คือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $\bar{X}$ =4.86, S.D. = 0.37) รองลงมาคือกิจการและกิจกรรมนักเรียน ( $\bar{X}$ =4.81, S.D. =0.44) การพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X}$ =4.81, S.D. =0.45) การบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}$ =4.79, S.D. = 0.41) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $\bar{X}$ =4.79, S.D. = 0.43 ) การประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X}$ =4.75, S.D. = 0.42 ) สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X}$ =4.75, S.D. = 0.44 )

สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยรวมเท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่

การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ การบริหารสถานศึกษาการประกันคุณภาพ การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ(และกิจการและกิจกรรมนักเรียน ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
อำเภอแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม  
(n=195)

| องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา               | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับ |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
|   | D            | I                 |                         |       |
| การพัฒนาวิชาชีพ                                   | 3.10         | 4.81              | 0.583                   | 1     |
| ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ                          | 3.19         | 4.75              | 0.563                   | 2     |
| การบริหารสถานศึกษา                                | 3.20         | 4.79              | 0.552                   | 3     |
| หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล<br>การเรียนรู้ | 3.13         | 4.79              | 0.536                   | 5     |
| กิจการและกิจกรรมนักเรียน                          | 3.21         | 4.81              | 0.491                   | 7     |
| การประกันคุณภาพการศึกษา                           | 3.23         | 4.75              | 0.536                   | 4     |
| คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ                     | 3.19         | 4.86              | 0.535                   | 6     |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                                  | <b>3.18</b>  | <b>4.79</b>       | <b>0.542</b>            |       |

จากตารางที่ 2 พบว่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยรวมเท่ากับ 0.542 (PNI<sub>modified</sub> = 0.542) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ (PNI<sub>modified</sub> = 0.583)รองลงมา ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ (PNI<sub>modified</sub> = 0.563) การบริหารสถานศึกษา(PNI<sub>modified</sub> = 0.552) การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.536) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.536) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (PNI<sub>modified</sub> = 0.535) และกิจการและกิจกรรมนักเรียน (PNI<sub>modified</sub> = 0.491) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ.ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ การบริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณกิจการและกิจกรรมนักเรียน ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 .การพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงกฎระเบียบ และแนวทางการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องการสร้างความสัมพันธ์

ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยพัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัล ภาวะผู้นำการคิดเชิงนวัตกรรม เรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้อื่น มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพของตน โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเข้าอกเข้าใจ ผู้อื่น ยอมรับฟัง เปิดกว้างให้คำปรึกษาได้ ให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนจัดการอบรมพัฒนาทักษะ ด้านการสร้างนวัตกรรม จัดสรรสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม จัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ดูแลรักษาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้อยู่สภาพที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษา สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าทดลองผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใฝ่ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับ ผู้นำเชิงนวัตกรรม เชิงสร้างสรรค์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะที่จำเป็น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ และวางแผนการพัฒนาประเมินและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง วางแผนและจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ติดตามและประเมินผล ป้องกันความเสี่ยงและการจัดการข้อผิดพลาดดำเนินงานตาม ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อความโปร่งใส และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการประเมินในปีที่ผ่านมา จัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมา ปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.5 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับความสำคัญของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และให้ คำปรึกษาสร้างแรงจูงใจ ชมเชยครู และบุคลากรที่มีการปฏิบัติที่ดี จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกกระตุ้นให้ครูมีนวัตกรรมในการสอน เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และการเรียนการสอน ใช้เกณฑ์การประเมินที่เน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนมากกว่าขั้นตอนทางเอกสาร ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพให้มีความ ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความเป็นจริง

2.6 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ ส่งเสริมความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจและการเคารพซึ่งกันและกัน สื่อสารกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และค่านิยม ของสถานศึกษาให้ทุกคนได้รับทราบ และเข้าใจอย่างชัดเจนดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบหาสาเหตุเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดให้ตรงจุด รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างตั้งใจและเป็นกลาง พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความ รับผิดชอบ มีคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู นักเรียนและ บุคลากรทางการศึกษา

2.7 กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการ และบริบทของนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกให้นักเรียนได้พบเห็นสัมผัสด้วยตนเองกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส จัดหาทุนการศึกษา ส่งเสริมการเรียนและช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลเพื่อนนักเรียนด้วยกัน

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่น่าอภิปรายผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานของสถานศึกษามีกรอบการประเมินที่เป็นรูปธรรม การประกันคุณภาพถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภคพร อุดตะกะและกิจพิณัฐ อุสาโท (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1พบว่า ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือ จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ อุทิศความสุขส่วนตน ปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากปัจจุบัน คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ลดปัญหาการทุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉวีรุช ชินทุมพงษ์และคณะ (2563) ได้การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษพบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณมีสมรรถนะที่คาดหวังสูงสุดอยู่อันดับแรกโดยมีสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสูงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามองค์ประกอบ

พบว่าการพัฒนาวิชาชีพ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอันทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารบางคนอาจมองว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นเรื่องไม่จำเป็น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภานุวัฒน์ นิลศรีและคณะ(2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรกคือด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารอาจยังให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ความสามารถรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และการติดตามข่าวสารสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ไม่เท่าที่ควร

พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่ชัดเจนขาดการบูรณาการเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับทินกร เผ่ากันทะและกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565) กล่าวว่าในยุคปกติใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลการศึกษาไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดจิตลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคตรวมถึงพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม

พบว่าการบริหารสถานศึกษามีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใสทั้งนี้อาจเนื่องจากทรัพยากรทางการเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนใกล้เคียงกับผลการวิจัยของKools (2010) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสำหรับวิทยาลัยของรัฐขนาดเล็ก,ในชนบท,วิทยาลัยเดี่ยว,ขนาดใหญ่,ในเมือง และเครือข่ายวิทยาลัย พบว่าความท้าทายที่สุดของผู้บริหารที่พบเจออยู่เป็นประจำ พบว่า ความท้าทายของผู้บริหารได้แก่ ปัญหาบุคลากร, ปัญหาการเงิน และการขาดทรัพยากร ซึ่งปัญหาที่ถูกระบุว่าพบเจอได้บ่อยที่สุดคือ ปัญหาด้านการเงิน

พบว่าหลักสูตร การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการการศึกษาในแนวทางใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหลักสูตรถูกกำหนดแบบตายตัว ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของชุมชนประเมินผลโดยใช้การสอบข้อเขียนเป็นหลัก โดยไม่พิจารณาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ผลงานวิจัยของพลวัฒน์ แสนดี (2566) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล กำหนดมาตรฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนเทียบเคียงมาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีแผนการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา แนะนำ

นิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระบบ มีการสนับสนุนสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

พบว่ากิจการ และกิจกรรมนักเรียนมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนงานแนะแนว ระบบดูแลนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากขาดนโยบายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน กิจกรรมไม่ตอบโจทย์ความต้องการและความสนใจของนักเรียน ไม่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรชต กฤตธรรมวรรณ และคณะ(2565) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรีด้านการบริการที่ดี พบว่าสมรรถนะด้านการบริหาร การบริการยังไม่เป็นที่คาดหวัง หรือพึงพอใจของผู้รับบริการ ต้องมีความคิดริเริ่มในการให้บริการการศึกษาในเชิงรุก ต้องอยู่ในแนวหน้ามุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และมีตรวจสอบผลสะท้อนกลับ ด้วยการเน้นการให้บริการด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนองตอบต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็วโดยไม่มีกรร้องขอ สนับสนุนทุกแห่งทุกที่ให้เป็นโลกแห่งเรียนรู้ไม่ว่าในห้องหรือนอกห้องเรียน นำข้อร้องเรียนของผู้รับบริการมาสรุปจุดเด่นจุดด้อย นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีน้ำใจร่วมในการให้บริการ

พบว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องจากการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นเสมือนเข็มทิศที่นำพาการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลน (McClelland, 1973) ที่ได้ระบุว่าผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา เป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสอดคล้องกับแนวคิดประเสริฐ กาเลิศทอง (2560) ได้กล่าวถึงสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

พบว่าคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณมีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียนไม่รับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร หรือผู้ปกครอง ส่งผลให้การบริหารขาดความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ที่ได้กล่าวว่าผู้นำควรแก่การยกย่อง คือผู้นำที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นคนกล้าเปิดเผยความรู้สึกทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ กล้ารับผิด และกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2

ผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายผลเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 จากดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนานาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงกฎระเบียบ และแนวทางการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเด่นตา ชัยเพชรและคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการทำงานเป็นทีม วางแผนการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามกรอบวินัยของราชการ และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

3.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือนักนวัตกรรม การศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพลิน พานิชเจริญและคณะ (2567) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญได้เสนอไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา ขยายผลโดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ภายในเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

3.3 การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะที่จำเป็น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ และวางแผนการพัฒนาประเมิน และติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและติดตามผลงานจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแสงวัฒนา บุญโชติ (2567) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปานิกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พัฒนาผลงานใหม่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการวางแผนสร้างเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.4 หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องและประเมินผล เพื่อสามารถจัดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรทั้งนี้อาจเนื่องจากการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและการร่วมมือกันช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในทีม ส่งผลให้บุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานและสามารถสนับสนุนกันในการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์และชยากานต์ เรื่องสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา

รวมถึงจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรมีโครงการศึกษาดูงาน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อนำนโยบายลงสู่สถานศึกษา

3.5 กิจการและกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรวิเคราะห์ความต้องการและบริบทของนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกให้นักเรียนได้พบเห็นสัมผัสด้วยตนเองส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันหรือร่วมงานเทศกาลต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถพิเศษจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในด้านต่างๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชญาณี แก้วกัลยาและคณะ (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านแก้งโดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กล่าวว่ายุคปกติใหม่นี้เป็นยุคดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารกิจการนักเรียนนั้น ต้องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ควรมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ เพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 การประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาคควรจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินงานตามแผนกำหนดโดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการใช้ข้อมูลจากผลการประเมินในการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีข้อมูลรองรับ ส่งผลให้การพัฒนามีความแม่นยำและตรงตามความต้องการจริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละและทัศนะ ศรีปัดดา (2566) ได้การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาคควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีระบบติดตาม ตรวจสอบ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3.7 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการวางแผนนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการติดตามผลที่หลากหลายพัฒนาครูและบุคลากรการปฏิบัติงานสู่ครูมืออาชีพ กล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองทั้งนี้อาจเนื่องจากการวางแผน และติดตามผลที่มีการเน้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเคารพซึ่งกันและกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาริศา เจนเขว่า เสวียน เจนเขว่า (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 กล่าววว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นักบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม มีความสามารถในการ

ใช้ภาษา สามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือได้ รวมถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปใช้ และการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ข้อมูล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ และพัฒนาตนเอง ในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายกลุ่ม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน เป็นต้น

### องค์ความรู้ใหม่

#### แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2



การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ส่งผลให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 ด้านสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ดังภาพข้างต้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชญาณี แก้วกัลยา. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน กิจกรรมนักเรียนยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 10(2), 1-15.
- ณิรณัฐ ชินทุมพงษ์, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ, และ ตติ วงษ์ชวลิตกุล. (2563). การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *ลิกขวารสารศึกษาศาสตร์*, 7(1), 34-44
- เด่นตา ชัยเพชรและคณะ. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 7(2). 85-102.
- ทินกร เม่ากันทะ, และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพพท.)*, 4(2), 37-45.
- บวร เทศารินทร์. (2560). ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่. <http://www.drborworn.com>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. ตักศิลาการพิมพ์.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตยและชยากานต์ เรื่องสุวรรณ .(2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พลวัฒน์ แสนดี. (2566). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 8(2), 250-261.
- ไพลิน พานิชเจริญ, เสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ, และไพรวลัย โคตรต. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. *ว.วรม.*, 18(3), 246-257.
- รชต กฤตธรรมวรรณ, ประกฤติ พูลพัฒน์, และธีรเดช ขึ้นประภานุสรณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์*, 7(1), 721-734
- สาริตา เจนเขว่าและเสวียน เจนเขว่า. (2560). การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0. *Journal of Nakhonratchasima College*, 11(3), 275

- สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ,และทัศนะ ศรีปัดดา. (2566).การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี* 64(3), 64-82.
- สุวิมล ว่องวานิช.(2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงวัฒนา บุญโชติ, อานนท์ เมธีวรฉัตรและทง ทศไกร. (2567).แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปายปนิกรรม . *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(2).73-84.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2.(2566 ).*แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*.  
<https://bigdata.mhs2.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2556) . (ม.ป.ป.). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพฯ*.คุรุสภา. <https://catalog.ksp.or.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 (6 เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*.เล่ม 134 ตอน 40 ก น.14
- ภคพรอุตตะกะและกิจพิณัฐ อุสาโท. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1), 73-84.
- ภานุวัฒน์ นิลศรี. (2564).ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.*วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 24-37.
- Best, J.W. (1982). *Research in education* (4<sup>th</sup>ed.). Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5<sup>th</sup>ed.). Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. and Likert, Jane. (1976). *New Way Management Conflict*. McGraw Hill.
- Kools, J. M. J. (2010). *Leadership competencies for college leaders of public small, rural, single- campus and large, urban, multiple-campus colleges*. Doctoral dissertation.  
<http://scholarcommons.usf>.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.