

***แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**

จันทร์ฤดี ภาคทอง^{1*} ลิน งามประโคน² ชูชัย ประดับสุข³

¹นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

*Corresponding author e-mail: papear1340janruedee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะนา 4 และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามหลักภาวะนา 4 รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 126 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่จำเป็นมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม 2) วิธีการพัฒนาเน้นการวางแผน การสร้างแรงจูงใจ การให้บริการอย่างโปร่งใส การใช้เทคโนโลยี และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักภาวะนา 4 ได้แก่ ภาวะนา ศีลภาวะนา จิตภาวะนา และปัญญาภาวะนา 3) แนวทางการพัฒนามีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีความเป็นประโยชน์สูงสุดคือการบริการที่ดี

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักภาวะนา 4; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 2025-05-14, Revised: 2025-06-19, Accepted: 2025-06-26

Guidelines for Developing Core Competencies of School Administrators Based on *Bhavana 4* in Small-Sized Schools Under Surin Primary Educational Service Area Office 3

Janruedee Pharktorn^{1*} Sin Ngamprakhon² Chuchai Pradubsook³

¹Master of Education Program in Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

²Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

³Lecturer of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

*Corresponding author e-mail: papear1340janruedee@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the core competency needs of school administrators in small schools, 2) explore the methods of developing these competencies based on the *Bhavana 4*, and 3) evaluate the feasibility and usefulness of the development guidelines. The study employed a mixed-methods approach, utilizing questionnaires, interviews, and expert evaluations. The sample consisted of 126 school administrators and teachers, with 7 key informants and 5 experts. Data were analyzed using basic statistics and content analysis. The findings revealed that 1) the most essential competency needed by school administrators was self-development, followed by performance-based management, quality service, and teamwork, respectively. 2) The development methods emphasized strategic planning, motivation, transparent service delivery, technology integration, and effective teamwork, aligning with the *Bhavana 4*: physical discipline (Kāyabhāvanā), moral discipline (Sīlabbhāvanā), mental cultivation (Cittabhāvanā), and wisdom development (Paññābhāvanā). 3) The development guidelines were rated as highly feasible and useful. The most feasible aspect was teamwork, while the most beneficial aspect was quality service.

Keywords: Core Competency; School Administrators; *Bhavana 4*, Small Schools

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีบทบาทในทุกมิติ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งยกระดับศักยภาพประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยในอนาคตมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สุขภาวะ และจิตสาธารณะ สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในศตวรรษที่ 21 และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และผู้บริหารให้ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูและการบริหารการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลาง โดยความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันครอบคลุม 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) บทบาทในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ทันสมัย คิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสารได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีภาวะผู้นำ 3) หน้าที่ของผู้บริหารยุคใหม่ เช่น การนำทางวิชาการ ส่งเสริมวินัย ประเมินผล และพัฒนาเครือข่าย 4) คุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมในการบริหาร เป็นแบบอย่าง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ (จริยญาณภรณ์ ศรีจันทร์ และจุฬาพรภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553) ทั้งนี้การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยพัฒนาตามหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา การพัฒนาร่างกาย 2) ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ 3) จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจ และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551)

โรงเรียนขนาดเล็กกำลังเผชิญปัญหาด้านการบริหารจัดการอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในด้านคุณภาพ การศึกษาและทรัพยากรที่จำกัด นักเรียนมีคุณภาพไม่เทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ เนื่องจาก ครูไม่ครบชั้น ขาดสื่อการเรียนการสอน และงบประมาณที่จำกัดจากการจัดสรรตามจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการโยกย้ายครูไปยังโรงเรียนในเมือง การเกษียณล่วงหน้า และการขาดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองจึงเลือกย้ายบุตรหลานไปยังโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กเกิดวิกฤตด้านการบริหารและความเชื่อมั่นจากชุมชนลดลงอย่างต่อเนื่อง (ชัชวาล ทองดีเลิศ, 2555) จากผลการประเมินตนเองของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ายังมีข้อจำกัด เช่น ห้องเรียนไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้นหรือวิชา และขาดการสนับสนุนจากภายนอกอย่างเพียงพอ ด้านกระบวนการ แม้มีแผนพัฒนา แต่ขาดการมีส่วนร่วม การติดตาม และการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนยังไม่ตอบสนอง ความสามารถของผู้เรียน และระบบดูแลช่วยเหลือยังไม่เข้มแข็ง ด้านผลลัพธ์ นักเรียนมีพัฒนาการดีขึ้น ในด้านพื้นฐาน เช่น การอ่านและการเขียน แต่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติมในด้านทักษะการคิดและเทคโนโลยี โดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กยังต้องการการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (รายงาน การสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก ภาวนา 4 เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งยังต้องมีคุณธรรมในการบริหารด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 74 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 73 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 63 คน และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 63 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และผู้เชี่ยวชาญการประเมินเพื่อการวิจัย 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ และ 3) แบบประเมินเพื่อการวิจัย ค่าดัชนี IOC มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 126 ชุด และแบบประเมินเพื่อการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะนา 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะ สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

ด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI _{Modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ		
1. ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.90	1.06	ปานกลาง	4.73	0.49	มากที่สุด	0.6310	2
2. ด้านการบริการที่ดี	3.01	1.03	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.5914	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.93	1.08	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด	0.6348	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.12	1.10	ปานกลาง	4.83	0.45	มากที่สุด	0.5481	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99	1.01	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด	0.5987	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.12 ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.93 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 2.90 และสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.83 ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.79 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.79 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.73

ลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.6348 ลำดับ

ที่ 2 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.6310 ลำดับที่ 3 ด้านการบริการที่ดี ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.5914 ลำดับที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ดัชนีความต้องการจำเป็น 0.5481

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะ 4 มีวิธีการทั้งหมด 22 วิธีดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) มีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยการอบรมศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานที่เป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ ปัญญาภาวะ ตามหลักภาวะ 4

2) มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศหรือนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ ปัญญาภาวะ ตามหลักภาวะ 4

3) มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน นิเทศติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ ปัญญาภาวะ ตามหลักภาวะ 4

4) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนความดีความชอบ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าหรือสนับสนุนการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตภาวะ ตามหลักภาวะ 4

5) มีการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตภาวะ ตามหลักภาวะ 4

2.2 ด้านการบริการที่ดี

1) มีการจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนอย่างชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ควรมีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ ปัญญาภาวะ ตามหลักภาวะ 4

2) มีการพัฒนาทักษะการบริการและจิตสำนึกในการบริการ โดยการให้บริการด้วยความสุภาพ พุดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายเหมาะสม มีมารยาท มีเมตตา ดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ ปัญญาภาวะ ตามหลักภาวะ 4

3) มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถวางแผนและปรับปรุงการบริการให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

4) มีการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รับฟังความต้องการเข้าใจปัญหาของนักเรียนหรือความกังวลของผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

5) มีการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเก็บข้อมูล เช่น แบบสอบถามออนไลน์ หรือระบบรับฟังความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ เช่น การเสวนาทางวิชาการ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

2) มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนในโรงเรียน ต่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

3) มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

4) มีการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกัน และการเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

5) มีการฝึกทักษะการพูดและการเขียนให้ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ภาษาให้สอดคล้องกับกาลเทศะ บุคคล และสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

6) มีการศึกษาหลักการใช้ภาษาไทยโดยการศึกษาค้นคว้า เข้ารับการพัฒนาอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาความรู้ผ่านการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1) มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความถนัด วางแผนการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กายภวณา ศีลภวณา จิตภวณา ปัญญาภวณา ตามหลักภวณา 4

2) มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ให้ความสำคัญของคนในทีม มีความเสมอภาค สนับสนุนการทำงานด้วยจิตอาสาและความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการเสริมแรงทางบวก การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความสามารถของคนในทีมและแสดงความยินดีในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำ ศीलภาวะผู้นำ จิตภาวะผู้นำ ปัญญาภาวะผู้นำ ตามหลักภาวะผู้นำ 4

3) มีการยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันทุกฝ่ายโดยไร้อคติ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำ ศीलภาวะผู้นำ จิตภาวะผู้นำ ปัญญาภาวะผู้นำ ตามหลักภาวะผู้นำ 4

4) มีการกำหนดนโยบายเอกภาพชัดเจน มอบหมายผู้รับผิดชอบงานให้ตรงตามความถนัด ให้ความสำคัญกับทุกความเห็นของคนในทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำ ศीलภาวะผู้นำ จิตภาวะผู้นำ ปัญญาภาวะผู้นำ ตามหลักภาวะผู้นำ 4

5) มีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำ ศीलภาวะผู้นำ จิตภาวะผู้นำ ปัญญาภาวะผู้นำ ตามหลักภาวะผู้นำ 4

6) มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการให้เกียรติกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้กำลังใจกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็น มีการเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนงบประมาณ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำ ศीलภาวะผู้นำ จิตภาวะผู้นำ ปัญญาภาวะผู้นำ ตามหลักภาวะผู้นำ 4

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะผู้นำ 4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะผู้นำ 4

ด้าน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.64	0.43	มากที่สุด	4.72	0.41	มากที่สุด
2. ด้านการบริการที่ดี	4.56	0.38	มากที่สุด	4.88	0.18	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	0.45	มาก	4.73	0.35	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.67	0.33	มากที่สุด	4.77	0.28	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.35	มากที่สุด	4.78	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมา ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.64 และด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.56 ตามลำดับ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.78 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.77 และด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.73 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยด้านความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารต้องปรับตัวเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราพัต หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มดแสง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ผลการวิจัยวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 พบว่า 1) ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา โดยการอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานที่เป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีความ

เชี่ยวชาญ จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศหรือนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ ภายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทัดหิณี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารควรจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมแผนผังแสดงกระบวนการให้บริการ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสะดวก และความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ ภายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วนถูกต้องชัดเจนโดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ เช่น การเสวนาทางวิชาการ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนในโรงเรียน ต่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ ภายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา และทำ PLC ร่วมกับบุคลากรในองค์กรอื่น ควรจัดประชุมประจำเดือน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ ควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา และสร้างความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานอื่น และควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบ PLC 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความถนัด วางแผนการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ตามหลักภาวนา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ตามที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้คุณค่าเพื่อนร่วมงานและยอมรับในเสียงส่วนใหญ่

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎี 4 พบว่า ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ และขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา โดยประเมินความเหมาะสมของและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นสมรรถนะที่มีความจำเป็น ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 จากผลการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด

2.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ สำหรับครูผู้สอนให้สามารถแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

2.3 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี 4

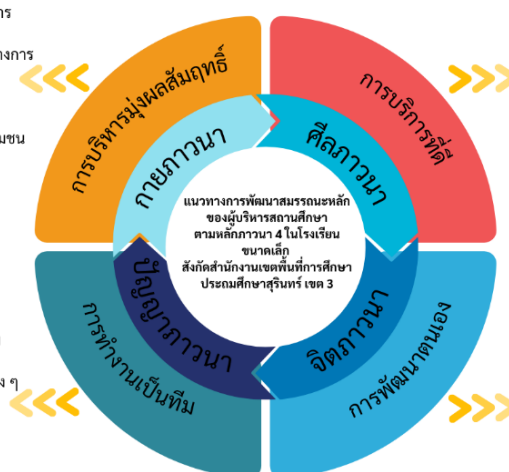
3.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ในพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎี 4 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาค้นคว้าหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ทฤษฎี 4 แนวทางการศึกษา
3. ศึกษากำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน
4. ศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5. ศึกษามีการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน

1. ศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
2. ศึกษามีการจัดกิจกรรมสร้างความภาคภูมิใจ
3. ศึกษามีความมั่นใจในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ศึกษากำหนดนโยบายเอกภาพชัดเจน
5. ศึกษามีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม
6. ศึกษามีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี



1. ศึกษาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนอย่างชัดเจน
2. ศึกษาค้นคว้าหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ทฤษฎี 4 แนวทางการศึกษา
3. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง
4. ศึกษามีการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้บริหาร
5. ศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ

1. ศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ
2. ศึกษามีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ นิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมที่เป็นเลิศ
3. ศึกษาค้นคว้าจากสถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ
4. ศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. ศึกษามีการฝึกทักษะการพูดและการเขียนให้ถูกต้อง
6. ศึกษามีการศึกษาหลักการภาษาไทย

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า 1) ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการศึกษาข้อมูลการวางแผนงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษา กำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและชุมชน 2) ด้านการบริการที่ดี ควรจัดระบบการบริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนอย่างชัดเจน พัฒนาทักษะการบริการและจิตสำนึกในการบริการ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ วิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ จัดกิจกรรมทางวิชาการ นิเทศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นเลิศด้านจัดการเรียนการสอนหรือด้านอื่น ๆ ใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาหลักการใช้ภาษาไทย ฝึกทักษะการพูดและการเขียนให้ถูกต้อง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดนโยบายเอกภาพชัดเจน จัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการให้เกียรติกัน ซึ่งสอดคล้องกับ หลักภาวะ 4 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ จิตภาวะ จิตภาวะ และปัญญาภาวะ เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ สมาธิ และสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จริยญาภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of MCU Ubon Review*. 6(3), 874-875.
- ชัชวาล ทองดีเลิศ. (2555). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาและทางออก. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 2(1), 1-3.
- นุรฮายาตี ดาตุมะดา. (2567). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 10(1), 521.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- รัชณี แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. (2566). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานบริหาร. สำนักงาน ก.ค.ศ..
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). (2561). สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน จังหวัด สกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาราพิต หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.