

***สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ**

ปาริชาติ ศุภลักษณ์^{1*} อรุษา ปุณยบุรณะ²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author e-mail: parichat.sup@ku.th Tel. 093-5925178

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร

Competencies of School Administrators in the Mueang Prakan School Network The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan

Parichat Supphalak^{1*} , Ornusa Punyaburana²

¹Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University

²Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: parichat.supp@ku.th Tel. 093-5925178

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group, and 2) to propose guidelines for developing the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group. A mixed-methods research design was employed. The sample group consisted of 242 teachers from schools in the Mueang Prakan Educational Network Group. The research instruments included a questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, structured interviews were conducted, and the data were analyzed through content analysis and synthesized in a descriptive form. The research findings revealed that: 1. The overall competency level of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan was at a high level. When considered by individual aspects, personnel potential development and visionary leadership had the highest mean scores, while service orientation had the lowest mean score. 2. The guidelines for developing the competencies of school administrators in the Mueang Prakan Educational Network Group under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan consisted of 8 aspects and 15 development guidelines.

Keywords: competence; school administrators; Mueang Prakan School Network

บทนำ

โลกในยุคหลังโควิด 19 ซึ่งเต็มไปด้วยความเปราะบาง ความวิตกกังวล การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง และความยากในการทำความเข้าใจ หรือที่เรียกว่าโลกยุคบาบี (BANI World) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ในบริบทของการศึกษาไทย การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (พชญา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปรง, 2565) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลกยุคบาบี

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการนำ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในการบริหารจัดการการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2558) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง

จากผลการประเมินศักยภาพผู้บริหาร พบว่า ยังมีช่องว่างด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ควรจะเป็น (นุชนรา รัตนศิริระประภา, 2557) ซึ่งหากผู้บริหารขาดสมรรถนะที่เหมาะสมไม่สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบบริหาร การปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันที่พบว่า ระบบการบริหารจัดการการศึกษายังขาดความคล่องตัว และไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียนตามมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยมีแนวโน้มต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบผลการสอบ O-NET รายวิชาภาษาไทย ปีการศึกษา 2561 และ ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 49.34 และ ร้อยละ 47.13 ตามลำดับ รายวิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 28.34 และ ร้อยละ 24.44 ตามลำดับ และในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบร้อยละ 31.37 และ ร้อยละ 28.63 ตามลำดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ผลการสอบ O-NET ที่ลดลงเป็นสัญญาณชัดเจนของปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ถดถอย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงการขาดภาวะผู้นำและแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ และขาดทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 โรงเรียน รวม 618 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 242 คน โดยใช้ตารางเคริจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2557) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน (Stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ในสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 32 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ในสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ครอบคลุม 8 ด้าน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังสถานศึกษาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน มาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปพรมรายด้าน

สรุปพรมรายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	0.86	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.03	0.86	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.86	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.88	มาก
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.05	0.79	มาก
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.05	0.81	มาก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.06	0.81	มาก
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.06	0.88	มาก
รวม	4.05	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมือง ปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}= 4.05$, S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.06$, S.D.= 0.81) เท่ากันกับ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}= 4.06$, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ ด้านการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}= 4.05$, S.D.= 0.79) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X}= 4.05$, S.D.= 0.81) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}= 4.05$, S.D.= 0.86) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}= 4.05$, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}= 4.04$, S.D.= 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการ บริการที่ดี ($\bar{X}= 4.03$, S.D.= 0.86) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้มแข็งด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ ขณะเดียวกันด้านการบริการยังต้องการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยนำวงจร PDCA มาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางชัดเจนและสามารถติดตาม ความก้าวหน้า ได้อย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์ เสนอแนวทางพัฒนา และร่วมกันสะท้อนผลและ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากการสั่งการฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจาก การทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร

2.2 ด้านการบริการที่ดี มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ครอบคลุมด้านเวลา ขั้นตอนการให้บริการ ความโปร่งใส และการดูแลผู้รับบริการ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ เช่น ระบบแบบสอบถามออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการประเมินผลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหาและความต้องการได้อย่างทันทั่วถึงและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการในรอบถัดไป

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการและการบริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน 2) ผู้บริหารควรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมหรือการศึกษาต่อให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การเป็นวิทยากรในสัมมนา หรือการเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล 3) ผู้บริหารควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบการบริหาร และส่งเสริมการพัฒนาคอร์สอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยใช้การสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้คำชมเชยทันทีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ เสริมแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ทีมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์และการวางแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่น การแต่งกายสุภาพ การใช้ภาษาที่เหมาะสม และน้ำเสียงมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและความสำคัญของการพัฒนา 2) ผู้บริหารควรใช้เหตุผลและข้อมูลที่เชื่อถือได้ ในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความจำเป็นและประโยชน์ของแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) การจัดอบรมประจำปี การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการวางแผนและพัฒนากิจการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนบริบทจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลไม่ใช่เรื่องที่แยกจากกัน แต่เป็นกระบวนการที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ขณะเดียวกันการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถถูกนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดสมรรถนะของ David C. McClelland (1973 อ้างใน สุขุมวิท ใสโยโสภณ, 2560) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ต้องมีทั้งความสามารถเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ เอกวรรณัง (2567) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพรที่อธิบายว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลทำให้การบริหารงานตามภารกิจและนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความตั้งใจและพยายามให้บริการเพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง และพยายามปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Lovelock (Lovelock, 2006 : 265 อ้างใน ภาวิณี ทองแย้ม, 2560) ที่ระบุว่าคุณภาพการบริการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อถือและความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและยกระดับระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 8 ด้าน 15 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยนำวงจร PDCA มาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของจรรยา แก้วเย็น (2557) ที่ระบุว่า สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรในระยะยาว

2.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์ เสนอแนวทางพัฒนา ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากการสั่งการฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮลรีเกล แจ็คสัน และสโลคัม (2005, อ้างอิงใน นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563) ที่ระบุว่า การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร ผู้บริหารจึงต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์จากการทำงานร่วมกันของทั้งองค์กร

2.2 ด้านการบริการที่ดี

2.2.1 ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ครอบคลุมด้านเวลา ขั้นตอนการให้บริการ ความโปร่งใส และการดูแลผู้รับบริการ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ที่กล่าวว่า การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเกิดจากความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางและมาตรฐานการให้บริการที่เหมาะสม อันนำไปสู่ความพึงพอใจในระดับสูงสุดของผู้รับบริการ

2.2.2 ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ เช่น ระบบแบบสอบถามออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการประเมินผลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถรับทราบปัญหาและความต้องการได้อย่างทันท่วงทีและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการในรอบถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ รวมถึงขั้นตอนในการให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

2.3.1 ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการ และการบริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ระบุว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวไม่เพียงส่งผลดีต่อบุคคลเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวม ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน

2.3.2 ผู้บริหารควรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมหรือการศึกษาต่อให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การเป็นวิทยากรในสัมมนา หรือการเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ที่ระบุว่า การมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสังคม ก่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ผู้บริหารควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนารูปแบบการบริหาร และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ที่กล่าวว่า บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสนอแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน และประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยใช้การสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของจตุพร สังขวรรณ (2557) ที่กล่าวว่า การแบ่งหน้าที่ตามความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะของแต่ละบุคคล ควบคู่กับการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผ่านการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน

2.4.2 ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้คำชมเชยทันทีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ทีมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland (1973 อ้างใน สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) ที่ระบุว่า แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.5.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนากลยุทธ์และการวางแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของจรรยา แก้วเอี่ยม (2557) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์เป็นกระบวนการจำแนกและแยกแยะองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาปัจจัยที่จำเป็นและเหตุผลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่การสังเคราะห์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ โดยการรวบรวมและบูรณาการองค์ประกอบสำคัญเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบและนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2.6.1 ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่กระชับ ชัดเจน และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่นการแต่งกายสุภาพ การใช้ภาษาที่เหมาะสม และน้ำเสียงมั่นใจ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ ให้นักเรียนทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและความสำคัญของการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของจรรยา แก้วเอี่ยม (2557) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ ใช้วาจาศิลป์ในการสื่อสารเพื่อบุคลากร พร้อมทั้งแสดงออกถึงความอ่อนน้อมและความเมตตาโดยไม่แสดงถึงความอ่อนแอ

2.6.2 ผู้บริหารควรใช้เหตุผลและข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความจำเป็นและประโยชน์ของแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ที่กล่าวว่า หลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้ข้อมูลหรือเหตุผลในการชักจูงโน้มน้าว

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

2.7.1 ผู้บริหารควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) การจัดอบรมประจำปี การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของกุลชลี พวงเพ็ชร์ (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านทฤษฎีและพัฒนาทักษะด้านแนวคิด ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการสอน

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.8.1 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการวางแผนและพัฒนากิจการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่ระบุว่า การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจอย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้

2.8.2 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนบริบทจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mettkarunchit (2010 อ้างใน หทัยชนก วงศ์ภาพสินธุ์, 2565) ที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมทุกขั้นตอนของกิจกรรม ซึ่งช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเสริมสร้างความสามัคคีและความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากแต่ละสังกัดมีบริบท โครงสร้างองค์กร และลักษณะผู้เรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับและรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาบางด้าน เช่น ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากจะช่วยให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะ และสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารได้อย่างตรงจุด

3. จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่มีความแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยรายด้าน จึงควรเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษาอาจส่งผลกระทบต่อผลแสดงสมรรถนะและรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่สามารถพัฒนาแยกจากกันได้ หากแต่ต้องบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบ สมรรถนะเหล่านี้ทำหน้าที่เสมือนกลไกขับเคลื่อนองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยตรง

2. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการวางแผนพัฒนา การสื่อสารภายในองค์กร ด้วยระบบดิจิทัล การบริหารจัดการบุคลากรและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม เป็นผู้นำการเรียนรู้ขององค์กร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นเงื่อนไขเชิงกลยุทธ์ของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับองค์กรและพร้อมพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่ภารกิจรอง แต่เป็นยุทธศาสตร์หลักของผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการอบรมเชิงทฤษฎีระยะสั้น แต่ควรเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เชื่อมโยงกับการประเมินตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายวิชาชีพ และการนำผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงการบริหารจริง ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). (ร่าง) *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574*.
<http://www.plan.cmru.ac.th/documents/nation/01004.pdf>.
- กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. บริษัท ยูโอเพ่น จำกัด.
- จตุรพล แสงศิลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรูญ แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการ ปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.
- จิรวรรณ เอกวรรณ. (2567). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาศาสนาการพลศึกษาในประเทศไทย*. *วารสารคณะพลศึกษา*, 15(2), 207-219.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3), 507-525.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พชนียา ราวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Acadami*, 7(9), 47-65.
- ภาวิณี ทองแย้. (2560). *ความสำคัญของคุณภาพการบริการต่อความสำเร็จของธุรกิจ*. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 18(1), 219-232.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎี และการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. <https://urlkub.co/LtFtZp>.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พรึกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *หนังสือความเคลื่อนไหว การศึกษาไทยและการศึกษาโลก*.
<https://online.fliphtml5.com/asdiq/pqlh/>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *สถิติผลคะแนน O-NET ของศึกษาธิการจังหวัด*.
https://sp.moe.go.th/sp_2563/.
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, แนวคิด ทฤษฎี และภาคปฏิบัติ*. ศรีอักษรการพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์. (2565). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 6(2), 826-543.