

# สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

## The Competencies of School Administrators in New Normal under the Primary Rayong Educational Service Are Office 1

กาญจนา รูปสูง<sup>1</sup>, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์<sup>2\*</sup>  
Ganjana Roopsoong<sup>1</sup>, Sansanee Jasuwan<sup>2\*</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ (2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 327 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน, กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือผู้บริหารสถานศึกษาที่เด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 7 ท่าน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมืออาชีพ

(2) ระดับสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อมีจำนวน 3 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง

(3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือ 1. การริเริ่มเป็นผู้นำท่ามกลางบริบทสังคมที่ในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1</sup> Graduate Student of Master Degree in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>2</sup> Faculty of Educational, Suan Sunandha Rajabhat University

\* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)



ศึกษาพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความรู้และรอบคอบในการบริหาร 2. จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องจัดสรรบุคลากรและให้ตรงสาขาวิชาเอก หากไม่ตรงวิชาเอกควรหาแนวทางการช่วยเหลือ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองจัดศึกษาดูงานอบรม 3. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านกรวิจัย ต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนในการจัดทำวิจัย จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยเองครู ทุกปีการศึกษา จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้และมีการนิเทศติดตามตามผลงานอย่างกัลยาณมิตร

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ความปกติใหม่

## Abstract

This research aims (1) to study the competence of educational institution administrators in the new normal era, (2) to study the competency level of educational institution administrators in the new normal era under the office of Rayong Primary Educational Service Area 1, and (3) to propose guidelines for developing the competence of administrators of educational institutions in the new normal era under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, the sample groups used to answer the questionnaire. namely, 327 administrators and teachers under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, There were 7 outstanding educational institute administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, the number of people was 7 persons. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and the content was analyzed.

The results of the research found that

(1) The competence of educational institution administrators, divided into 4 areas: People management; Knowledge in management; Achievement-oriented management; Professional management

(2) The level of competency in all 4 areas, the overall picture is at a high level. When analyzing each item, 3 items were at a moderate level.

(3) Three approaches to improving competency at a moderate level are: 1. Leadership initiatives in a changing social context. Management should be aware of the importance of change. study and develop yourself Increase skills in different areas, understand different opinions. Knowledgeable and prudent in management 2. Procurement of personnel suitable for their responsibilities. Management must allocate personnel and match the major. If you don't match your major, you should find a way to help. Assignment tasks based on knowledge ability to encourage teachers to develop themselves by organizing study visits and training 3. Promoting the development of research personnel, the budget must be



allocated to fund research, arrange for the dissemination of research results by teachers every academic year, provide speakers to educate and provide supervision according to their work like a good friend.

**Keywords:** Competencies, school administrators, new normal

## บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 หรือโคโรนาไวรัส ตั้งแต่ปลาย พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงของมนุษยชาติ ทุกคนจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตโดยสร้างเสริมปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคมเป็นความปกติใหม่

ความปกติใหม่ (new normal) รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้

มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์

การปรับตัวในสถานการณ์ปัจจุบัน ภาคการศึกษาเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลก และในประเทศไทย โดยเฉพาะการปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่ทำให้ทั้งภาคนโยบาย โรงเรียน ครู และนักเรียนนักศึกษา ต้องหันมาใช้การเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วนชวนให้หลายคนคิดว่า เมื่อ COVID-19 ผ่านไป การเรียนรู้ทางไกลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จะกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทย (ณิชา พิทยาพงศกร, 2563) บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องที่จะต้องเข้าใจโลกที่เปลี่ยนไป ต้องเรียนรู้โลกใบใหม่รอบตัวอีกครั้ง ทั้งจากวิถีชีวิตและจากโลกไซเบอร์ที่เข้าถึงได้แบบไม่จำกัดสถานที่ กาลเวลา และความปรารถนาของบุคคล ซึ่งการจัดปรับความคิดใหม่จะช่วยพัฒนาให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับการจัดการผลประโยชน์และการอยู่รอด

การขับเคลื่อนของระบบการศึกษาววันนี้ สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นที่นาเชื่อถือศรัทธา ในการ



ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันกระตุ้นและจัดการให้ครูนักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน ใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นซึ่งเรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (ชูชัย สมิติไกร, 2552; อีระ รุญเจริญ, 2553) ได้กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ เช่นอุปนิสัยทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้นซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 เป็นองค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่รับผิดชอบด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ได้มีนโยบายที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งคนดีและมีสุขโดยมีเป้าประสงค์ไปที่โรงเรียนครูและนักเรียน ทั้งนี้กลไกสำคัญ ในการดำเนินงานคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีรู้ความสามารถในการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1, 2563) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ให้มีความสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ความปกติใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาของเขต 1 หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดี การพัฒนาสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 2155 คน จากโรงเรียน 115 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 327 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน, กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ คือผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านที่ 1 ความรอบรู้ในการบริหาร ด้านที่ 2 การบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านที่ 3 การบริหารคน ด้านที่ 4 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 55 ข้อ

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ด้านที่ 1 ความรอบรู้ในการบริหารเรื่อง ริเริ่มเป็นผู้นำท่ามกลางบริบทสังคมที่ในการเปลี่ยนแปลง ด้านที่ 2 การบริหารอย่างมืออาชีพเรื่อง ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ด้านที่ 3 การบริหารคน เรื่อง จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในเก็บรวบรวมข้อมูล

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 327 คน ส่งหนังสือไปยังสถานศึกษาและแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาจำนวน 327 ฉบับส่งทางไปรษณีย์พร้อมทั้งส่งซองเปล่าติดแสตมป์ส่งกลับมายังผู้วิจัย, กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ คือผู้บริหารสถานศึกษาที่เด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 7 ท่าน ส่งหนังสือไปยังสถานศึกษา ผู้วิจัยเดินทางสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบโดยคำนวณหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าคะแนนเฉลี่ยและหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (Content Analysis) โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา



## ผลการวิจัย

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน 1. การบริหารคน 2. ความรอบรู้ในการบริหาร 3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) ระดับสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อมีจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของเขต 1 ทั้ง 4 ด้าน

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรอบรู้ในการบริหาร	3.92	0.90	มาก
2. การบริหารอย่างมืออาชีพ	3.95	0.90	มาก
3. ด้านการบริหารคน	3.90	0.90	มาก
4. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.03	0.92	มาก
รวมทั้ง 4 ด้าน	3.95	0.91	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของเขต 1 โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรกคือ 1. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.92) 2. ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.90) 3. ด้านความรอบรู้ในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.=0.90) ตามลำดับ

(3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือ 1. การริเริ่มเป็นผู้นำท่ามกลางบริบทสังคมที่ในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ศึกษาพัฒนาตนเองเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความรู้และรอบคอบในการบริหาร

2. จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องจัดสรรบุคลากรและให้ตรงสาขาวิชาเอก หากไม่ตรงวิชาเอกควรรหาแนวทางการช่วยเหลือ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองจัดศึกษาดูงานอบรม 3. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนในการจัดทำวิจัย จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยเองครู ทุกปีการศึกษา จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้และมีการนิเทศตามตามผลงานอย่างกัลยาณมิตร 4. การบริหารอย่างมืออาชีพ

## อภิปรายผล

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของเขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้



1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่สามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน 1. การบริหารคน 2. ความรอบรู้ในการบริหาร 3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การบริหารอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาไม่ว่าจะเป็นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ผลสำเร็จของงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลสมรรถนะของผู้บริหาร มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแบ่งออกเป็น 4 ด้านซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูงของข้าราชการพลเรือน ที่มีด้านสมรรถนะ 4 ด้านเหมือนกัน คือ สมรรถนะด้าน 1. ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ 2. การบริหารอย่างมืออาชีพ การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ 3. การบริหารคน การปรับตัวและความยืดหยุ่น ความสามารถ และทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ และ 4. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากร

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ผู้บริหารต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถัย ธรรมโม (2555) เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัด

นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือ 1. การริเริ่มเป็นผู้นำท่ามกลางบริบทสังคมที่ในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ศึกษาพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความรู้และรอบคอบในการบริหาร 2. จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องจัดสรรบุคลากรและให้ตรงสาขาวิชาเอก หากไม่ตรงวิชาเอกควรรหาแนวทางการช่วยเหลือ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองจัดศึกษาดูงานอบรม 3. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนในการจัดทำวิจัย จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยเองครู ทุกปีการศึกษา จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้และมีการนิเทศตามตามผลงานอย่างกัลยาณมิตร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น เสนอแนวทางในการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ศึกษาพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นผู้นำในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้รอบคอบ ในการบริหาร จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดสรรบุคลากรให้ตรงตามที่โรงเรียนต้องการ จัดอบรม มีการนิเทศและประเมินผลการทำงาน มอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การริเริ่มเป็นผู้นำท่ามกลางบริบทสังคมที่



ในการเปลี่ยนแปลง จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย มีส่วนสำคัญที่ต้องพัฒนาแก้ไข เพื่อเติมเต็มสมรรถนะแนวทางในการพัฒนา คือ การอบรม ประชุมสัมมนา ประชุม การอบรมศึกษาดูงานการเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาฬิกานนท์ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย การพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรมศึกษาดูงานการเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เน้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะหลักในการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลที่จะพัฒนาสมรรถนะของ

ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ที่อยู่ในระดับปานกลางของตนเองให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการการศึกษาและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อต่อยอดผลวิจัย

2.1 ควรต่อยอดการทำวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการสำรวจ เช่น ผู้ปกครองนักเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาจากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วม ภายในสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับและพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกล. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชา พิทยาพงศกร (2563). *New Normal ของการศึกษาไทยคืออะไรเมื่อการเรียนทางไกลไม่ใช่คำตอบ* ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2563, nn <https://tdri.or.th/2020/05/desirable-new-normal-for-thailand-education/Marketingoops> !. (2563). 'COVID-19' ปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกใช้เทคโนโลยีเรียนรูปแบบใหม่มหาวิทยาลัยไทย.





- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม*. กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้าไฟกัณฐะ.
- เบญจพร วาทีกานนท์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตระยอง 1. (2563). *ข้อมูลทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ข้อมูล ณ 30 เดือนมิถุนายน 2563*. ระยอง: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิง.
- อรทัย ธรรมโม. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.