



**การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 Needs Assessment of Achievement Motivation Competency
 Development for School Administrators under Sakon Nakhon
 Primary Educational Service Area Office 1**

สุทธิดา เชียรรัมย์¹, วันเพ็ญ นันทาศรี² และวัลลิกา ฉลากบาง³

Sutthida Cheanram¹, Wanphen Nanthasri² and Wannika Chalabang³

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{1,2,3}

Me.d Education Program in Education Administration, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: sutthidaak9@gmail.com¹, wanphen48@gmail.com², wannika.chlk@gmail.com³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยในครั้งนี้มี 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 59 คน และครูจำนวน 305 คน รวม 364 คน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบตอบสนองคู่ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.46-0.90 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อหาความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.200 โดยด้านที่มีค่าสูง 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ แก้ปัญหาและการตัดสินใจ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งมี 12 แนวทางพัฒนา โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน, สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน, คุณภาพของงาน



ABSTRACT

This research aimed to: 1) Examine the current and desired states and assess the needs for developing achievement motivation competency among school administrators; and 2) Explore development guidelines for enhancing school administrators' achievement motivation competency. The research consisted of two phases. Phase 1 studied of needs. The sample group consisted of 59 school administrators and 305 teachers, totaling 364 participants under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample was selected using multi-stage random sampling. The research instruments included a five-point Likert scale paired-comparison questionnaire. For the current state section, discrimination values ranging from 0.33-0.98, and a reliability coefficient of 0.97. For the desired state section, discrimination values ranging from 0.46- 0.90, and a reliability coefficient of 0.98. Additionally, Phase 2 was to conduct the guidelines for developing achievement motivation competency. The target group consisted of five experts. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings revealed that: 1) The current state of school administrators' achievement motivation competency was rated at a high level overall, while the desired state was rated at the highest level. 2) The overall need for competency development yielded a PNI Modified value of 0.200. The top two components of need were quality of work, and problem-solving and decision-making. 3) The development guidelines for enhancing achievement motivation competency were categorized into two main components: quality of work and problem-solving and decision-making. These components included a total of 12 development strategies. Overall, the strategies were rated as highly appropriate.

Keywords: Needs, Achievement Motivation of School Administrators, Competency of School Administrators, Quality of Work



บทนำ

ในปัจจุบัน รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566-2580 โดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบทโลกอนาคต ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้เรียนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และระบบการวัดผล-ประเมินผลบนฐานสมรรถนะเพื่อปฐาฐานในการเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และหนึ่งในสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, น. 4) การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีระบบการบริหารการศึกษาที่เข้มแข็งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจึงให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะสามารถกำหนดทิศทางและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (สุภาภรณ์ ทวะละ, 2565, น. 12) สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การบริหารวิชาการ การเงิน การบริหารบุคลากร และการประกันคุณภาพ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, น. 65-71) ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความสำเร็จ โดยเน้นผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ มาตรฐาน และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยกระดับคุณภาพการศึกษาผู้บริหาร ยังเป็นกำลัง

หลักในการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ หากขาดสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเข้าใจในบทบาทของตน อาจนำไปสู่ความล้มเหลวทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553, น. 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามหลักสูตรโรงเรียน ผู้เรียนมีคุณภาพ และสมรรถนะให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สนองต่อผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ปลอดภัย และจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทั้งยกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, น. 31)

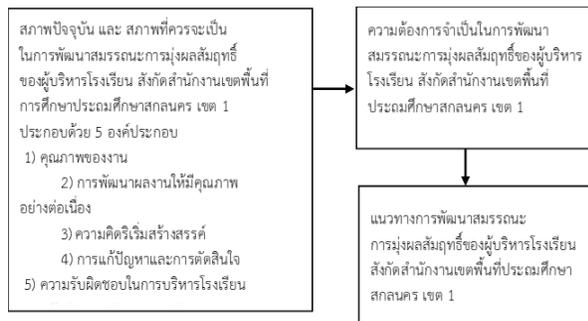
จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับใด และหากจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาจะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร จึงได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะได้นำเสนอในรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น รวมถึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไว้ด้วย ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหรือส่งเสริมสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการการศึกษา รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง



ด้วยการนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเองได้ อีกทั้งการวิจัยในครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นปัญหาที่สำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะซึ่งแต่ละระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น

2,071 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 154 คน และครู จำนวน 1,917 คน จากโรงเรียน 172 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 364 คน จำแนก ผู้บริหารโรงเรียน 59 คน และครู 305 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วสต์, 2551, น. 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารหรือทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน



3. ศึกษาเทคนิค ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหาร การศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ตัวแปรที่ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และ ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสร้าง และหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 นำร่างข้อคำถามเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 อยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551, น. 258) ผลปรากฏว่า ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.46-0.90 อยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ

1.6 นำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551, หน้า 258) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.98

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จำแนกผู้บริหารโรงเรียน 59 คน และครู 305 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

1.8 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นคำนวณค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index, PNI_{modified})

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



1. แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 เลือกองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2 ศึกษา แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

1.3 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 นำร่างแนวทางการพัฒนา เสนอต่อคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาตามคำแนะนำของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.6 จัดพิมพ์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับจริง นำจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และ ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้บริหารโรงเรียน และ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 364 ฉบับ และรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วย ตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำ

แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้าง แบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อ การตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความ อนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดส่งแบบสอบถามแนวทางการ พัฒนาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไป สอบถามพร้อมทั้งส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแล้วนำ ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และ ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควร จะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ใน ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควร จะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ใน ระดับมาก



2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นคำนวณค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index, $PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมในระดับสมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)		
	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล
1. คุณภาพของงาน	3.99	0.79	มาก
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.31	มาก
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	0.16	มาก
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.05	0.25	มาก
5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน	4.06	0.22	มาก
ภาพรวม	4.06	0.11	มาก

(ต่อ)



ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล
1. คุณภาพของงาน	4.83	0.19	มากที่สุด
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.92	0.24	มากที่สุด
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.82	0.27	มากที่สุด
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.94	0.12	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	4.86	0.19	มากที่สุด
ภาพรวม	4.87	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, *S.D.*=0.11) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.18$, *S.D.*=0.31) ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X}=4.06$, *S.D.*=0.22) ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.05$, *S.D.*=0.25) ด้านที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.04$, *S.D.*=0.16) และด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.99$, *S.D.*=0.79)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$, *S.D.*=0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.94$, *S.D.*=0.12) ด้านที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.92$, *S.D.*=0.24) ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X}=4.86$, *S.D.*=0.19) ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.83$,

S.D.=0.19) และด้านที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.82$, *S.D.*=0.27)

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม

สมรรถนะการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
1. คุณภาพ ของงาน	3.99	4.83	0.211	2
2. การพัฒนา ผลงานให้มี คุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.18	4.92	0.177	5
3. ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	4.82	0.193	4
4. การแก้ปัญหา และการ ตัดสินใจ	4.05	4.94	0.220	1
5. ความ รับผิดชอบใน การบริหาร โรงเรียน	4.06	4.86	0.197	3
ภาพรวม	4.06	4.87	0.200	-



จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น(PNI_{modified}) เท่ากับ 0.200 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยสามลำดับแรก พบว่า ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.220 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.211 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.197 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

แนวทาง การพัฒนา	ผลการวิเคราะห์		
	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน $S.D.$	แปลผล
ข้อ 1	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 2	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 3	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 4	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 5	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 6	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 7	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 8	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 9	5	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แนวทาง การพัฒนา	ผลการวิเคราะห์		
	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน $S.D.$	แปลผล
ข้อ 9	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 10	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 11	5	0.00	มากที่สุด
ข้อ 12	5	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกแนวทาง ($\bar{X}=5.00$, $S.D.=00$) นอกจากนี้ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ และมีการ PLC กับครูในโรงเรียนกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน กำหนดโครงการ การวัดและประเมินผล จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุณภาพของการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เช่น แบบสอบถามการสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์

4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างแผนงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน พร้อมมีกลไกการติดตามผลระหว่างปีอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมหรือสร้างโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนเป้าหมายในแผนงานปีใหม่



6. ผู้บริหารควรใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้น ออกแบบแผนปฏิบัติการแผนการทำงานแบบเชิงกลยุทธ์

7. แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย การสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป หรือการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานและพัฒนางาน”

8. เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ร่วมกันระดมความคิดเห็นหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย”

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษารณศึกษาจากโรงเรียนอื่นหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนตนเอง

10. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ และเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจนของผู้บริหารโรงเรียนควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนในระยะยาวและระยะสั้น เพื่อให้การวางแผนมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบความคืบหน้าได้

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของงานประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไปให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น เอกสาร PDF, อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอ เพื่อเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับทราบ

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเว็บไซต์โรงเรียน หรือใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, หรือ YouTube เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและอัปเดตความคืบหน้า

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

1.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ

1.8 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพเพื่อให้คุณภาพของการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอนงบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเมื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร



2.4 ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) หรือการออกแบบวิธีแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนวางระบบติดตามผลการดำเนินงานและประเมินว่าแนวทางแก้ไขได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ พร้อมปรับปรุงตามความเหมาะสม

2.7 ผู้บริหารควรนำวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการออกแบบแผนปฏิบัติการและวางแผนการบริหารงานให้รู้เท่าทันปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา

2.8 ผู้บริหารควรมีวิธีแก้ไขปัญหามากมาย เช่น การสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการแก้ปัญหการทำงานและพัฒนางาน

2.9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาค้นคว้าจากโรงเรียนอื่นหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหของโรงเรียนตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถในการบริหารจัดการและมุ่งเน้น

ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจได้รับการยอมรับและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถนำแนวทางการบริหารที่เป็นระบบมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพปัจจุบันจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและบริบททางสังคมในอนาคต

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า มีความคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน สอดคล้องกับ รินดา พงศ์ณะภา (2564, น. 281) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งรับผิดชอบ การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งคุณภาพของงาน และการมุ่งการแก้ปัญหา ตามลำดับ

2. ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า องค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านคุณภาพของงานและการแก้ปัญหาโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผล



ให้การศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิกร แสงสว่าง (2564, น. 86) ที่กล่าวว่าคุณภาพของงานที่เกิดจากการความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, น. 30) กล่าวว่า การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการกลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีหลายวิธี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไปให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, น. 86) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ มีการนิเทศในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีกระบวนการมีระบบ ติดตาม

ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3.2 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า แนวทางพัฒนาทักษะพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีหลายวิธี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอนงบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรพล แสนติลา (2564, น. 193) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 นั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผน Programmed Decision มีความเข้าใจในสถานการณ์ในยุคดิจิทัล มีวิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหา จะต้องตัดสินใจเลือกแนวทางที่น่าจะเหมาะสมที่สุดเป็นที่ยอมรับมากที่สุดมีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน และ 2) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ



สามารถนำผลการวิจัยทั้ง 2 ด้าน ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำด้านที่ควรหาแนวทางพัฒนา คือ ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมาวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน หรือในพื้นที่ต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก จากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขติดตามการวิจัยครั้งนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ*
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568. สืบค้นจาก
https://drive.google.com/file/d/12zf96hyzlRYHCsqoCYN1aFmcYssPi62F/view?usp=share_link

จตุรพล แสนศิลา. (2564) *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71.

รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รินดา พงศ์นะภา. (2564). *สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. ใน *สำราญ บุญเจริญ (บรรณาธิการ). วารสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8*, (น. 281-292.) นครราชสีมา: สำนักงานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. สกลนคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.