

สมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*
ADMINISTRATIVE COMPETENCIES OF SHCOOLS IN GROUP CEO WANG HIN 1
UNDER SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มนลัดดา สีบุญเรือง¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³

Monladda Seeboonraung¹, Surangkana Manyanon² and Sommai Sroynakpong³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻³Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: M6551025@rtu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 151 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .90 - .95 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .67-.100 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด (2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลืองานแก่ผู้มาติดต่องาน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก (3) ด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง และบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรควรจัดให้มีการพูดคุยทำความเข้าใจก่อนที่จะแบ่งหน้าที่กันทำงานเพื่อจะได้แบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคคล (5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารควรแก้ปัญหาและพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้ (6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดใจในการสื่อสาร ให้เกียรติผู้ฟังเสมอถ่ายทอดด้วยความจริงใจ (7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

* Received 12 April 2025; Revised 19 April 2025; Accepted 25 April 2025

ผู้บริหารควรช่วยแก้ปัญหาที่เจอและให้คำแนะนำที่ดี (8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน รักสถาบัน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้ด้วยทัศนวิสัยของผู้หน้าที่ดี

ความสำคัญ : สมรรถนะการบริหารสถานศึกษา,สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา,กลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1

Abstract

This study aimed to achieve two main objectives: (1) to examine the administrative competencies of school administrators, and (2) to explore approaches for developing the administrative competencies of school administrators in schools within the CEO Wang Hin 1 network, under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 1. The target population consisted of 151 teachers in the CEO Wang Hin 1 network during the 2024 academic year. Participants were selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire, which had a content validity index (CVI) ranging from 0.90 to 0.95. The item discrimination values ranged between 0.67 and 1.00, and the reliability coefficient was 0.95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings provide insights into the current competency levels of educational administrators and propose practical strategies for their development.

The research findings were as follows 1) The administrative competency of school administrators In Group CEO Wang Hin 1 under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 was rated high. 2) The ways to develop the competency of school administrators were as follows: (1) Achievement:Administrators should focus on developing their work to achieve their goals with the organization's standards. (2) Good service: Administrators should help others. (3) Self of development: Administrators should collect knowledge and process it to develop themselves and teachers. (4) Teamwork: Administrators should divide work duties to reduce conflict. (5) Analysis and synthesis: Administrators should solve problems, develop work, and analyze the organization. (6) Communication and motivation: Administrators should have good communication. (7) Personnel potential development: Administrators should give advice and help solve

problems with teachers at school and can provide good advice. And (8) Vision: Administrators should have a clear vision and goals and inspire teachers with the vision of a great leader.

Keywords: Administrative Competencies, Administrative Competency of the School, Group CEO Wang Hin 1

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู บุคลากร การบริหารทรัพยากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งทั้งหมดนี้จำเป็นต้องอาศัย “สมรรถนะ” ที่เหมาะสมและรอบด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจึงเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จจุล่งด้วยดีจากลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมาผู้บริหารการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา และมีความเป็นนักบริหารการศึกษา เพราะทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่ยากต่อการแก้ไข บางปัญหาขาดความชัดเจนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร การบริหาร การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับทรัพยากรด้วยการใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรม มีการประสานงานกับสถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจึงเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จจุล่งด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

สถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะเฉพาะตัวของผู้เรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ภายใต้การสนับสนุนจากบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบโจทยสมรรถนะสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับสายผู้บังคับบัญชา สายผู้บริหารโดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional

Competencies) ซึ่งสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์ (Analytical and Thinking) 2) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring and Developing Others) และ 4) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) กล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารภายในสถานศึกษา ผู้บริหารเปรียบเสมือน “หัวเรือใหญ่” ที่ทำหน้าที่ควบคุมและกำกับทิศทางการดำเนินงานในทุกมิติของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบ ราบรื่น และสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) 2564กำหนดประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรทั้งหมดได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น

19 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 151 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

21. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยศึกษา 8 สมรรถนะ สมรรถนะละ 5 ข้อ จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทั้ง 8 สมรรถนะ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 2) สร้างแบบสอบถาม 1 ฉบับ มี 3 ตอน โดยข้อความในแบบสอบถามได้มาจากขอบเขตเนื้อหาที่ทำการศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถามการใช้ภาษาเพื่อให้ได้ข้อความที่ครอบคลุมตรงตามขอบข่ายเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน 5) แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของ (ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546) โดยกำหนดคะแนนไว้ 6) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัยกับข้อคำถาม 7) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try out) จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และ 8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 บันทึกเสนอขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอวังหิน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 เมื่อได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต1 และผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนพฤษภาคม - เดือนกันยายน 2567

3.3 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยแจกแบบสอบถามแต่ละโรงเรียนด้วยตนเองและเก็บข้อมูลคืนด้วยตนเอง

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage)

4.2 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และงเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งกำหนดค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด

4.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และงเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	μ	σ	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับที่
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.10	.419	มาก	1
2. การบริการที่ดี	3.78	.016	มาก	8
3. การพัฒนาตนเอง	3.80	.083	มาก	7
4. การทำงานเป็นทีม	3.81	.044	มาก	6
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.08	.089	มาก	2
6. การสื่อสารและการจูงใจ	3.84	.022	มาก	4
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.85	.041	มาก	3
8. การมีวิสัยทัศน์	3.83	.053	มาก	5
รวม	3.88	.130	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.88$, $\sigma=.130$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu =4.10$, S.D.=.419) รองลงมา คือด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\mu =4.08$, $\sigma=.089$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\mu =3.85$, $\sigma=.041$) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\mu=3.84$, $\sigma=.022$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\mu=3.83$, $\sigma=.053$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu=3.81$, $\sigma=.044$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu=3.80$, $\sigma =.083$) ด้านการบริการที่ดี ($\mu=3.78$, $\sigma =.419$)

2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมให้กับองค์กร โดยผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ด้านการบริการที่ดี ถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารที่มีจิตบริการจะสามารถสร้างความประทับใจ ความไว้วางใจ และความพึงพอใจแก่ผู้มาติดต่อ ตลอดจนการดูแลครูและบุคลากรภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยควรใส่ใจใน

รายละเอียดของแต่ละบุคคล รับฟังด้วยความตั้งใจ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับอย่างจริงใจและสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เผชิญกับปัญหา ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันในการวิเคราะห์ปัญหา ช่วยเหลือกัน และหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ในระดับสูง เพื่อให้สามารถจัดการงานภายในองค์กรได้อย่างมีระบบและประสิทธิภาพ การวิเคราะห์อย่างรอบด้านจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

2.6 ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้อย่างรอบด้านจะสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ และขับเคลื่อนบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น และเป็นประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีคุณภาพและมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านบุคลากร ระบบการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในโลกยุคใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติงานมากคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี โดยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ1ข้อ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ1ข้อ คือผู้บริหารจัดให้มีการบริการสถานที่วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนครู ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ1ข้อ คือผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นิชาภา ปรีอทอง และ สุทธิพร บุญส่ง (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการนำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ1ข้อ คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 1 ข้อ คือผู้บริหารกำหนดความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติชัย เทียนไข (2563) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า ผู้ปกครองที่ เข้ามาติดต่อราชการมีความต้องการแตกต่างกัน รองลงมาคือผู้บริหารบางส่วนวางตัวไม่เป็นกลาง

1.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 1 ข้อคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธนิยา ราวงษ์ และอำนาจ ทองโปร่ง (2565) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 1 ข้อ คือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการอบรมศึกษาดูงานมาเผยแพร่แก่เพื่อนครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 1 ข้อ คือผู้บริหารยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับ มุทิตา ไหลหรั่ง (2557) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารการ

จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร กรณีศึกษาโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะสูงในการ บริหารจัดการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทั้ง 6 ด้าน ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการ บริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปเป็นราย ด้านดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่น ผลสัมฤทธิ์ให้มีคุณภาพ มีความถูกต้อง โดยยึดหลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เพื่อจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของพัทธนันท์ โมครัตน์ (2558) ได้ศึกษาแนว ทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการวิจัยสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริการที่ดี มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสถานศึกษาควรจัดให้มีการบริการสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ แหล่ง เรียนรู้ให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นลพรรณ ศรี สุข (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการ ที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนา ตนเองและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ศึกษาการประเมิน สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความ ขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเป็นระดับเห็นมาก

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดความเหมาะสมของแผนงาน และโครงการในความรับผิดชอบ มีการวางระบบกลไกที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ศึกษาการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประเภทสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารอธิบายกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นลพรรณ ศรีสุข (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารและการจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อนุชา เพ็งสุวรรณ (2549) ได้ศึกษา ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน พบว่าระดับความต้องการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการและตำแหน่ง

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธัญยธรณ์ ศรีเสาวลักษณ์ (2555) ที่สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหาร และผู้นำสามารถคาดคะเนและใช้ประโยชน์ของการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่นเพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจน จะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและ เตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด 2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลืองานแก่ผู้มาติดต่องาน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก 3) ด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรจัดให้มีการพูดคุยทำความเข้าใจก่อนที่จะแบ่งหน้าที่กันทำงานเพื่อจะได้แบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคคล 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารควรแก้ปัญหาและพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้ 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดใจในการสื่อสาร ให้เกียรติผู้ฟังเสมอถ่ายทอดด้วยความจริงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรช่วยแก้ปัญหาที่เจอและให้คำแนะนำที่ดี 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน รักสถาบัน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้ด้วยทัศนวิสัยของผู้นำที่ดี **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย** มีดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยการจัดอบรมอย่างเข้มและจัดสัมมนาหลักสูตรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษาต่อไป และ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และ 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย CEO วังหิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย เทียนไข. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี. วารสารพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างยั่งยืน, 2(2), 49-60.

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(2), 212-224.
- ณิชากา ปรีทอง และสุทธิพร บุญส่ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการ นำองค์กรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(3), 36-46.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5, วารสารมณีเชษฐาราม วัด จอมมณี, 7(4), 245-263.
- ธัญยธรรม ศรีเสาวลักษณ์ (2555).สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1, วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(1), 89-102.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555). การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8(2), 328-341.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). การบริหารการศึกษาในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัทธนันท์ โมครรัตน์. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(2), 121-132.
- พัชนียา ราชวงษ์ และอำนวยการ ทอง โปรง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(6), 47-65.
- มุกิตา ไหลหรั่ง. (2557). สมรรถนะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของ ผู้บริหารกรณศึกษาโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. วารสารจรอุบลปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชธานี, 7(3), 583-593.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 .(2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2567 - 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <http://news.sisaketedu1.go.th>.
- อนุชา เฟ็งสุวรรณ (2549) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน, วารสารการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร, 1(2), 39-59.