ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ผู้วิจัย นายไพฑูรย์ สนธิเมือง

ปีการวิจัย 2567–2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ตามแนวทางการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ของ Borg และ Gall (1989) ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม ระยะที่ 3 การทดลองใช้และติดตามผลในภาคสนาม และระยะที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบที่พัฒนา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 58 คน ใน 8 อำเภอของจังหวัดพังงา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้จำนวน 15 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบบันทึกการสังเกต และแบบสะท้อนคิด โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) ระหว่าง 0.91–0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (t-test dependent sample) พร้อมการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา (ระยะที่ 1): ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.39, S.D. = 0.61) แต่มีความต้องการพัฒนาในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.45) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ปัญหาหลักที่พบได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภาระงานที่มาก และการขาดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง

2) การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม (ระยะที่ 2): ผลจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและผลการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) องค์ประกอบของรูปแบบ (4) กระบวนการดำเนินงานตามวงจร PDCA (5) การวัดและประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ ผู้เชี่ยวชาญให้ค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.38) พร้อมข้อเสนอแนะให้เน้นการพัฒนาผู้บริหารผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) การโค้ชชิ่งเชิงพัฒนา และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง

3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ (ระยะที่ 3): เมื่อทดลองใช้รูปแบบกับผู้บริหารกลุ่มตัวอย่าง พบว่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การติดตามภาคสนามพบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการจัดระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

4) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ระยะที่ 4): ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.41) โดยให้เหตุผลว่าเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย ปฏิบัติได้จริง และสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีศักยภาพในการขยายผลสู่การพัฒนาผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับนโยบาย

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากแบบสะท้อนคิดและการสัมภาษณ์หลังการใช้รูปแบบ พบว่าผู้บริหารเกิดการเรียนรู้เชิงลึก มีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร และสามารถประยุกต์แนวทางที่ได้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารจริง เช่น การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสุขของบุคลากร

โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีคุณภาพทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงกระบวนการ รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นนวัตกรรมเชิงระบบที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งของสำนักงาน ก.ค.ศ. (ว3/2564, ว10/2564, ว23/2564) สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ช่วยยกระดับสมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางต้นแบบที่สามารถขยายผลสู่พื้นที่อื่น ๆ ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะทักษะในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, สถานศึกษาขนาดเล็ก, สภาพปัจจุบัน, ความต้องการ

Title: A Development Model of 21st Century Competency Skills for Small-Sized School Administrators under Phang Nga Primary Educational Service Area Office

Researcher: Mr. Paitoon Sontimuang

Research Year: 2024–2025

Abstract

The objectives of this research were to develop a competency development model for small-sized school administrators under the Phang Nga Primary Educational Service Area Office, aiming to enhance administrators' 21st-century skills in alignment with the rapidly changing digital era. The goal was to empower administrators to effectively drive school development and sustainably improve student learning quality. The study employed a Mixed Methods Research design based on the Research and Development (R&D) process proposed by Borg and Gall (1989), comprising four phases: (1) studying the current conditions, problems, and needs for competency development, (2) developing and validating the appropriateness of the model, (3) implementing and field-testing the model, and (4) assessing the satisfaction of stakeholders toward the developed model.

The sample consisted of 58 small-school administrators from 8 districts of Phang Nga province, 15 educational management and innovation experts, and 10 supervisors. Research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, assessment forms, observation logs, and reflection records. All instruments were validated for quality, with Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and Cronbach's Alpha reliability coefficients ranging from 0.91 to 0.94. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean,

standard deviation), paired t-tests, and qualitative methods including content analysis and thematic analysis.

The findings revealed that:

1. *Current conditions and development needs (Phase 1): The administrators' competencies in learning and innovation, information and technology skills, and life and career skills were at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.39, S.D. = 0.61), while their developmental needs were at the highest level ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.45). Major issues identified included limited budgets, excessive workloads, and a lack of systematic professional development support.*
2. *Model development and validation (Phase 2): The model was constructed through theoretical synthesis and expert focus group discussions, consisting of six key components: (1) principles, (2) objectives, (3) elements, (4) implementation process following the PDCA cycle, (5) evaluation procedures, and (6) success conditions. Experts rated the model's appropriateness and feasibility at the highest level ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.38) and suggested emphasizing Professional Learning Communities (PLC), developmental coaching, and reflective practices.*
3. *Model implementation and effectiveness (Phase 3): The post-test competency scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level, particularly in strategic management, information technology application, and change leadership. Field observations revealed that administrators became more proactive, demonstrated systematic planning, and established sustainable learning networks within their schools.*
4. *Stakeholder satisfaction (Phase 4): Administrators, experts, and supervisors expressed high to the highest levels of satisfaction ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.41). They viewed the model as clear,*

practical, and adaptable to small-school contexts, while supervisors emphasized its scalability to district and policy levels.

Qualitative reflections indicated that administrators developed deeper learning, more positive attitudes toward organizational development, and behavioral changes such as data-informed decision-making, promotion of collaborative learning among teachers, and establishment of a results-oriented and happiness-driven organizational culture.

In conclusion, this study successfully developed a comprehensive and practical 21st-century competency development model for small-sized school administrators. The model serves as a systemic innovation aligning with the Office of the Basic Education Commission (OBEC) policies and the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (Khurusapha) standards (Regulations No. 3/2021, No. 10/2021, and No. 23/2021). It can be effectively implemented in small-school contexts to enhance administrators' competencies and capacities sustainably and serves as a prototype for broader application in other educational areas.

Keywords *Competency Development Model, 21st Century Skills, Small-Sized School Administrators, Educational Administration, Current Conditions, Development Needs*