

The Core Competency of School Administrators under Chiangmai Primary Education Service Area 3

Thitichaya Wongkam^{1*} and Kasidit Meeprom¹

¹ School of Education, University of Phayao, Thailand

* Corresponding author. E-mail: jr.promisekoy@gmail.com

ABSTRACT

This research article aims to (1) investigate the core competencies of school administrators and (2) compare the core competencies of school administrators under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 3. This study employs a quantitative research approach. The population for this research consists of 2,192 individuals, including school administrators and teachers. The sample group used in this study comprises 336 individuals, consisting of school administrators and teachers, under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 3. The data collection tool utilized is a questionnaire regarding the core competencies of school administrators. The statistical methods employed for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, and analysis of variance (ANOVA). The findings indicate that (1) the overall core competencies of school administrators under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 3 have a mean score at a high level. When examined by aspect, it was found that all areas of core competencies are at a high level. (2) The comparison of the core competencies of school administrators under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 3 shows significant statistical differences at the .05 level.

Keywords: Core Competencies, School Administrators, Primary Education Service Area Office

การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จิตติชญาณ์ วงศ์ก้า^{1*} และ กษิณัญญ์ มีพรหม¹

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: jr.promisekoy@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู รวม 2,192 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู รวม 336 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ที่ใช้เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้เน้นการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะในการทำงานเพื่อพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการสังคมได้ (อังคณา อ่อนธานี, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา การคัดเลือกผู้บริหารจึงเน้นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ บุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทและนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านสมรรถนะส่วนบุคคลและองค์กร ซึ่งครอบคลุมมิติต่าง ๆ เช่น การศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ายุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (สิริภิญญา ลิ้มแสน และชนมณี ศิลาณากิจ, 2566) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานและภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารต้องเป็นกระบวนการที่มีระบบและ

สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศผ่านการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและชุมชน ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผู้เรียน ครู และชุมชน (รัชนิกร แสงสว่าง และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564)

จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า โรงเรียนในสังกัดที่นำผลการประเมินของ สมศ. ไปใช้วางแผนหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานต่างๆ แต่พบว่าสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนา ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพไม่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากำลังประสบปัญหา ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการทบทวนถึงบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีการพัฒนาต่อไป จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รวมจำนวน 2,192 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู รวมจำนวน 336 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำผลของการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและได้ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (Likert, R., 1967)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4.2 ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 336 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 45 วัน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

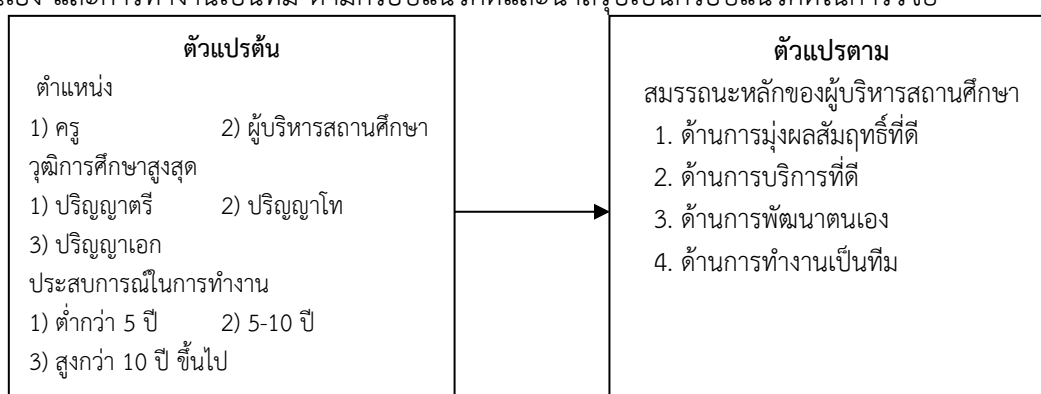
ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การเปรียบเทียบโดยการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดสมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ตามกรอบแนวคิดและนำเสนอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สมรรถนะหลักจำนวน 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.350$, S.D. = 0.416) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.376$, S.D. = 0.444) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.358$, S.D. = 0.463) และ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.336$, S.D. = 0.452) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.332$, S.D. = 0.469)

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู (n = 282)		ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 54)		t-test	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี	4.344	4.344	4.543	0.329	3.806	0.000*
2. ด้านการบริการที่ดี	4.304	4.304	4.474	0.426	2.458	0.014*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.309	4.309	4.479	0.395	2.555	0.011*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.336	4.336	4.475	0.374	2.397	0.019*
รวม	4.344	4.344	4.543	0.329	3.247	0.002*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.247$, $P = 0.002$)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 230)		ปริญญาโท (n = 106)		t-test	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี	4.351	0.465	4.431	0.390	1.643	0.102
2. ด้านการบริการที่ดี	4.293	0.488	4.415	0.413	2.373	0.018*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.293	0.463	4.430	0.415	2.609	0.010*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.328	0.487	4.423	0.401	1.877	0.062
รวม	4.316	0.434	4.425	0.362	2.392	0.018*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.803	2	0.401	2.051	0.130
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี	ภายในกลุ่ม	65.142	333	0.196		
	รวม	65.944	335			
	ระหว่างกลุ่ม	0.838	2	0.419	1.919	0.148
2. ด้านการบริการที่ดี	ภายในกลุ่ม	72.747	333	0.218		
	รวม	73.586	335			
	ระหว่างกลุ่ม	0.941	2	0.471	2.317	0.100
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	67.642	333	0.203		
	รวม	68.583	335			
	ระหว่างกลุ่ม	0.234	2	0.117	0.543	0.581
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ภายในกลุ่ม	71.671	333	0.215		
	รวม	71.904	335			
	ระหว่างกลุ่ม	0.616	2	0.308	1.792	0.168
รวม	ภายในกลุ่ม	57.225	333	0.172		
	รวม	57.840	335			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายคู่ก็ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในตัวของผู้บริหาร อันเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการมุ่งพัฒนาการศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพ่วงองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้อง อภากรวี อินวงศ์ (2565) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สิริกัญญา ลีแสน และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านที่น้อยที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริการที่ดี ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ให้บริการอย่างเป็นมิตร สุภาพและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน

ผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และ จำแนกตาม วุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูนั้น มีหน้าที่สอนเป็นงานหลักและมีหน้าที่รับผิดชอบงานพิเศษ และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักสูงกว่าข้าราชการครูในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพาองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ครูไม่ได้คิดเช่นนั้น โดยมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แต่ครูผู้สอนไม่ได้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารในทุกด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย จะพบว่า ในด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในด้านการบริการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งประเด็นนี้จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่น พัฒนาการปฏิบัติงานโดยเพิ่มสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้การดำเนินงานมีการตั้งเป้าหมาย วางแผนและกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาด้านการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการต่างๆ กับผู้ร่วมวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการร่วมมือ สนับสนุน เสริมแรง และให้กำลังใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในด้านการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พุดชาติ พงษ์พิมาย. (2558). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- รัชนิกร แสงสว่าง และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 203-221.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริกัญญา ลิ้แสน และ ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(1), 15-26.
- อังคณา อ่อนธานี. (2563). มุมมองในการพัฒนาหลักสูตรผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(1), 266-380.
- อาภากรวี อินวงศ์. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (Second Edition). New York: Harper & Row.