



สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Administrative competencies of institution administrators of Primary schools in La-ngu District, Under the Satun Primary Educational Service Area Office

มฤดี สองเมืองหนู¹, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี²

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ประเทศไทย

Monrudee Songmoungnoo¹, Sajanun Kheowongsri²

^{1,2}Hatyai University, Thailand.

✉: *monrudee.son010@hu.ac.th

(*Author Corresponding Email)

Received: 28 August 2025; Revised: 21 October 2025; Accepted: 29 October 2025

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 234 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .973 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$, S.D.=0.47) 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู พบว่า (1) ควรสื่อสารและกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานให้ชัดเจน (2) ควรเพิ่มทักษะการสร้างทีมงานและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมงานแบบกัลยาณมิตร (3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the core competencies of primary school administrators in Langu District under the Satun Primary Educational Service Area Office; 2)

compare the core competencies of these administrators based on teachers' opinions classified by gender, experience in administrative positions, and work experience; and 3) collect recommendations for developing the core competencies of primary school administrators. The sample group consisted of 234 participants, and the reliability coefficient of the research instrument was 0.973. The findings revealed that the core competencies of primary school administrators, both overall and in each aspect, were rated at the highest level ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.47). The comparison of teachers' opinions classified by gender, administrative experience, and work experience showed no statistically significant differences at the .05 level, both overall and in each aspect. In addition, the recommendations for developing administrators' core competencies included: promoting achievement-oriented teaching and learning, emphasizing friendly and willing service, encouraging teachers' continuous self-development, and supporting teamwork within the school organization.

Keywords: core competencies, educational institution administrators

1. บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีข้อมูลข่าวสารเผยแพร่อย่างหลากหลายและมีจำนวนมากมายก่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะทางด้านการศึกษา สำหรับประเทศไทยความเจริญก้าวหน้าดังกล่าวทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยรัฐได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 : ซึ่งจะส่งผลเป็นอย่างมากต่อทุกๆ ส่วนในวงการศึกษา ซึ่งถือว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) และ พ.ศ.2553 ได้กำหนดบัญญัติถึงแนวนโยบายปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นจะต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้คนไทย มีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติให้เจริญมั่นคงโดยปฏิรูปทั้งโครงสร้าง ระบบบริหารการศึกษาระบบการบริหารบุคลากรการปฏิรูปการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้รับผลจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรงเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้มีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้าน ที่ 1 วินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจาก สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาท และสำคัญต่อการจัดการศึกษาซึ่งสะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญ

ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษา อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายใน และภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่เหมาะสม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 น.55) โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ได้ศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยยึดยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดเน้น และเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนั้นจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะเพื่อบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษา และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการจัดการที่สามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพนั้นยังมียังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ กัญญาณิชฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) เช่นเดียวกับ ฮาราทิด หัตถนิ (2562) ที่ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารว่ายังมีสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองที่ควรมีการศึกษาทบทวนการพัฒนาตนเอง โดยต้องประเมินตนเอง หรือใช้ผลการประเมินจากสารสนเทศของโรงเรียน และปรับปรุงแก้ไขวิธีการในการพัฒนาตนเองในการบริหารงาน ซึ่งมีหลากหลายแนวทาง เช่น การเข้าร่วมอบรมวิชาการด้านต่างๆ การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การติดตามข่าวสารการบริหารและด้านการศึกษาผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เป็นต้น สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิและประสบการณ์ ที่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับผู้นำในยุคใหม่ ที่มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เปิดรับฟังแนวคิดใหม่ๆ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำ รวมทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้ชี้นำวิชาชีพ สมรรถนะหลักของผู้บริหารจึงมีผลต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอย่างยิ่ง ทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอละงู ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูล

สารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

3. สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักเกณฑ์ของตารางเครซีและ

มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ได้แก่ ตัวแปรเพศ และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จำนวน 4 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน 10 ข้อ
2. การบริการที่ดี	จำนวน 8 ข้อ
3. การพัฒนาตนเอง	จำนวน 8 ข้อ
4. การทำงานเป็นทีม	จำนวน 7 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 33 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนตามแนวการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.73) ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ มากที่สุด
4	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ มาก
3	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ ปานกลาง
2	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ น้อย
1	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ครูผู้สอนเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

5. ผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$, $S.D.=0.47$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีโครงการเพื่อเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนการสอนของครู และ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณและเทคโนโลยีลดภาระงานอื่นของครูที่นอกเหนือจากการสอน

3.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารควรมีเน้นการบริการแบบกัลยาณมิตร ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้บริการด้วยความเป็นมิตรต่อผู้มาติดต่อรับบริการ ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน และผู้บริหารควรหมั่นดูแลบุคลากรภายในอยู่เสมอ เน้นการบริการที่ดีแก่ผู้มารับบริการ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ผู้บริหารควรมีการแบ่งปันความรู้ในด้านต่างๆ แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้แก่บุคคลที่เหมาะสม และมีความรู้ความสามารถในงานที่รับมอบหมาย

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และผู้บริหารร่วมรับฟังความคิดเห็น และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล

6. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้ให้ความสำคัญต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในด้านต่างๆ ทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้จัดให้มีการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ในการประชุมอบรมสัมมนาในโอกาสต่างๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสแสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้ครูได้เห็นถึงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญาธิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในหลายๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังทำให้องค์กรยอมรับ เกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน สิ่งที่สำคัญลำดับต้นๆ สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องมาจากตัวผู้บริหารเอง และยังสอดคล้องกับ อาร่าพิศ หัตถนิ (2562) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลวิจัยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ตระหนักถึงสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้มีการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลการบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกันโดยในแต่ละด้านอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมุ่งเน้นด้านผลสัมฤทธิ์ทั้งในคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายมุ่งหวัง มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ และมีแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ ดังผลวิจัยของกฤษณะ เชียงแรง (2564) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีความริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน มีการจัดสรรทรัพยากรการเงิน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาและการตรวจสอบโครงการและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน เช่นเดียวกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ถึงกระทบทั้งผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน จัดทำแผนงานให้สามารถปฏิบัติได้และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อขิต (2559) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้บริการโดยคำนึงถึงผู้มารับบริการเป็นสิ่งสำคัญ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะให้บริการ มีใจบริการแก่ต่อผู้มารับบริการ ด้วยการพูดจาไพเราะ สุภาพ สุขุม ให้บริการด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งยังปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และให้มีใจในการบริการด้วยเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่ทุกคนด้วยความเสมอภาค โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำนองเดียวกับ กฤษณะ เชียงแรง (2564) ที่ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า อาจเป็น

เพราะผู้บริหารมีความตั้งใจและความพยายามในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดเชิงกลยุทธ์สามารถเข้าใจและคาดเหตุการณ์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ มีการจัดให้มีรูปแบบการพัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับตัวแทนชุมชน สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานบริการ สนับสนุนงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาการบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้มารับบริการ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อม มุ่งมั่นตั้งใจเสียสละและอุทิศเวลาให้การบริการ ตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดี ดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สนับสนุนงานในด้านต่างของโรงเรียน

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเข้าร่วมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการในโอกาสต่างๆ เมื่อมีโอกาส มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และมีการตนเองอยู่เสมอ มีการทบทวน หาแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคคลในทุกตำแหน่งในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีความรอบรู้ในงานด้านต่างๆ ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย เสงี่ยม (2564) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง สามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพมีการระบวิวิธีการวางแผนวิฤตอย่างมีประสิทธิภาพและมีการปรับปรุงการทำงานของตนเองและลูกน้อง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นพูดแสดงความคิดเห็นออกมาได้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ผู้บริหารแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ

อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และมีการพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่มีวิธีการที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเป็นทีม มีการปฏิสัมพันธ์บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและความเข้มแข็งภายในองค์กร ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความคิด ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับปรุงพัฒนา วางแผนงาน ตามหลักการและแนวทางการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจนจึงนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ เชียงแรง (2564) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความให้ความสำคัญร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม คือการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น และสอดคล้องกับสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีม และบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนได้ดี มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารมีการฟังพาดูอาศัยกันเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกระดับชั้น

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการจัดอบรม ประชุม สัมมนา

ทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้มีการแยกเพศ ซึ่งมุ่งเน้นไปในการพัฒนาด้วยผู้บริหารให้มีความสามารถและศักยภาพที่พร้อมต่อการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาในแต่ละแห่งมีการบริหารจัดการโดยมีจุดมุ่งหมายในการบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการร่วมมือกันในระดับเครือข่ายสถานศึกษาในระดับต่างๆ ทำให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะหลักต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤพล สายวิสัย และ จิราภรณ์ พันสว่าง (2566) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สาเกตนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูทุกคนมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีแนวปฏิบัติและนโยบายในการดำเนินงานเดียวกัน ทำให้มีประสบการณ์ร่วมเหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษา และสถานศึกษาในอำเภอละงูมีลักษณะการบริหารจัดการในลักษณะที่คล้ายกัน มีการบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะการบริหารเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต โยเหลา (2566) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพระยอมวังแสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพระยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องน้อยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร เพราะความรู้ ทักษะและตัวบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสกร สมทรัพย์ และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละท่าน มีสมรรถนะหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันก่อนจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องเป็นบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งครูชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษมาก่อน ซึ่งถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์พงษ์ สันเทพ และ เพ็ญภา สุขเสริม (2564) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับครูทุกคนไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ทำให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้ครูต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราทัด หัตถนิ (2562) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านไม่ต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีเน้นการบริการแบบกัลยาณมิตร ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้บริการด้วยความเป็นมิตรต่อผู้มาติดต่อรับบริการ (3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมครูในด้านการ พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยเฉพาะในอำเภอละงู จะมี

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารยังไม่มากนัก ยังอยู่ในช่วงระหว่างการเรียนรู้งานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง พระมหาธีรวิทย์ ธีรวิพัฒน์เมธี (พันธ์ศรี) (2564) ได้กล่าวถึงนักเศรษฐศาสตร์เจ้าของรางวัลโนเบล Theodore.W.Schultz ได้ให้ความหมายทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมการเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม เพราะฉะนั้น มักจะเห็นตรงกันว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วยทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ ทุนมนุษย์คือกลุ่มทักษะและปริมาณความรู้ที่มีอยู่หรือได้ลงทุนไว้แล้วในตัวของผู้คน ซึ่งสะท้อนค่าความสามารถในตัวมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมได้โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุงและผลงานมีคุณภาพมากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

7.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัลต่างๆ ในระดับชาติหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนทั่วไป เพื่อจะสร้างโมเดลผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่อไป

7.2 ควรมีการจัดทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กฤษณะ เชียงแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนเหนือ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นฤพล สายวิสัย, & จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(1), 14–25.

- ประณต โยเหลา. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ปาริฉัตร ช่อขิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาธีรวิทย์ ธีรวิฑฒนเมธี (พันธ์ศรี). (2564). *แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์: วรรณคดีจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ร่วมสมัยและพุทธปรัชญา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ภัสสร สมทรัพย์. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารบัณฑิตศึกษา, 8(1), 1-15.*
- ภัทรพงษ์ สันเทพ, & เพ็ญภา สุขเสริม. (2564). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารวิชาการและงานวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 243-255.*
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [RMUTT Repository](https://www.rmutt.ac.th/repository/)
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548. โรงพิมพ์องค์การค่าของ สกสค.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2548-2551. พริกหวานกราฟฟิค.*
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548, 5 กันยายน). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. ราชกิจจานุเบกษา, 122(ตอนพิเศษ 76 ง), 44-46.*
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.