



Core Competencies of Administrators in the 21st Century under Trang Primary Educational Service Area Office 1

Nattida Chupoo and Navarat Waichompu

Master of Education Student, Educational Administration Program, Hatyai University, Thailand

Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

E-mail: nattidachupoo90@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-2161-6443>

Email: navarat.wa@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8616-1122>

Received 03/03/2026

Revised 04/04/2026

Accepted 07/05/2026

Abstract

Background and Aims: The 21st century is an era of rapid technological and innovative transformation, inevitably impacting the education system. School administrators, therefore, need competencies, leadership, and innovative capabilities to adapt and drive their organizations in alignment with the changing context. Continuous development of core competencies is thus a crucial factor in enhancing school quality and improving students' achievement to keep pace with the digital world. This research aims to 1) study the level of core competencies of administrators, 2) compare the 21st-century core competencies of administrators classified by work experience and school size, and 3) explore guidelines for developing the 21st-century core competencies of school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: This study employed proportional stratified random sampling based on school size. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, yielding a total of 225 participants. The research instruments consisted of three parts: (1) a checklist questionnaire on general information of school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1, including two items-work experience and school size; (2) a questionnaire on core competencies of school administrators; and (3) a structured interview with five questions regarding guidelines for developing core competencies, covering achievement orientation, service excellence, teamwork, self-development, and professional ethics. The instruments demonstrated content validity with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of .910. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA (F-test). Key informants for the qualitative part were three heads of four administrative divisions, selected through purposive sampling. Qualitative data were analyzed using content analysis.

Results: The findings revealed that the core competencies of school administrators in the 21st century were at a high level overall. When comparing these competencies based on work experience, there was a statistically significant difference at the .05 level. However, when classified





by school size, no significant difference was found. The development guidelines focus on enhancing work performance beyond standard levels by setting clear and measurable goals, utilizing modern technology to support operations, and establishing concrete service standards. Errors should be analyzed to prevent recurrence, and an open environment should be encouraged to allow free expression of ideas for greater diversity. Emphasis is placed on using reliable data and maintaining transparency, as well as addressing problems directly and proactively. Effective communication should be clear, concise, and involve active listening, with appropriate communication channels and regular updates. Participation should be promoted through activities and training, with leaders acting as role models, clearly communicating policies, and integrating ethics into work processes. This approach aims to foster discipline, engagement, and adherence to rules based on internal awareness.

Conclusion: The findings indicated that the core competencies of school administrators in the 21st century under Trang Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level in all aspects. Ranked from highest to lowest, these were service excellence, professional ethics, self-development, teamwork, and achievement orientation. When classified by work experience, both the overall competencies and each aspect showed statistically significant differences at the .05 level, reflecting differences in roles, responsibilities, and perspectives across experience levels. When classified by school size, it was found that administrators of medium-sized schools demonstrated higher competency in achievement orientation than those in small-sized schools.

Keywords: Core Competencies; 21st Century Administrator; Trang Primary Educational Service Area Office 1

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ณัฐริดา ชูปู และนารัตน์ ไชยมง

นักศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะ ภาวะผู้นำ และความสามารถเชิงนวัตกรรมในการปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัล การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: สุ่มแบบแบ่งชั้นตามเกณฑ์สัดส่วนของสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 แบบ แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอแบค เท่ากับ .910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร คือ หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย: สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนา มุ่งยกระดับศักยภาพการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐาน ผ่านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่สนับสนุนการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เป็นรูปธรรม นำข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ เปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อสร้างไอเดียที่หลากหลาย ยึดข้อมูลที่นำเชื่อถือและความโปร่งใสเป็นหลัก พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหอย่างตรงไปตรงมา เน้นการสื่อสารที่ชัดเจน กระชับ และรับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) ใช้ช่องทางที่เหมาะสมและอัปเดตงานสม่ำเสมอ ส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมผ่านกิจกรรมและการอบรม โดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารนโยบายชัดเจน และปลูกฝังจริยธรรม ในกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างวินัย ความผูกพัน และการปฏิบัติตามกฎด้วยจิตสำนึก

สรุปผล: สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นถึงบทบาท ภารกิจ และมุมมองที่แตกต่างกันตามช่วงประสบการณ์ ส่วนการจำแนก ตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001–2100) เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการสื่อสาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างชัดเจน ประการแรก การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีทำให้เกิดเครื่องมือและนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทาง สังคมและความหลากหลายของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารต้องส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และปรับปรุงแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกัน สถานศึกษายังต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาคุณภาพ สร้างจุดเด่น และ ยกระดับมาตรฐานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง นโยบายการศึกษา Thailand 4.0 มุ่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการศึกษาเป็นกลไกหลัก จึงจำเป็นต้องปฏิรูปทั้งหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการ บริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาและขับเคลื่อนประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญใน การขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ และความเป็นมืออาชีพ พร้อมทั้งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มี คุณภาพและสอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (ปวีณา กันถิ่น, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่าง เป็นรูปธรรม โดยทำหน้าที่วางแผน กำหนดเป้าหมาย เลือกรายการ และบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากรในการสร้างร่วมมือเพื่อให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้บริบท ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถตัดสินใจ บริหารจัดการ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีสมรรถนะหลักที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารงาน ส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร และก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (ไววิทย์ ทองแท้, 2562)

ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และสมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบัน การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อระบอบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาจะช่วยเสริมความเข้าใจในเชิงวิชาการ และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการขององค์กร ชุมชน และบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ National Association of Secondary School Principle (2014 อ้างถึงใน หัตยา ชนะสิทธิ์, 2560) ที่แสดงออกถึงทักษะของผู้บริหาร ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง การใช้กลยุทธ์ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติ มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แสวงหาทิศทางในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นคนอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย การผดุงความผูกพันในการทำงานทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม
2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสวงหาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม การสร้างแบบจำลองและส่งเสริมพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานที่สำเร็จ สนับสนุนความสำเร็จของกลุ่ม
3. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ตอบสนองความต้องการและความกังวลของผู้อื่น การจัดการรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ร่วมกับบุคคลอื่น ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียดทางอารมณ์หรือความขัดแย้ง รู้จักการติดต่อสื่อสารสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสมกับคนที่แตกต่างกันของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และภูมิหลังทางศาสนา
4. ความยุติธรรม หมายถึง การจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง และการแสดง ผลการวิเคราะห์และการแปลความหมายที่ซับซ้อนของข้อมูล ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลด้วยข้อมูลสารสนเทศ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่สำคัญ

5. การยึดผลงานเป็นหลัก หมายถึง เข้าใจภาระความรับผิดชอบ ตระหนักถึง การตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น การแก้ไขปัญหาในระยะสั้น ให้สมดุลกับวัตถุประสงค์ในระยะยาว

6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ควรจัดทำ ตารางเวลาการทำงานแต่ละกิจกรรม สร้างขั้นตอนในการตรวจสอบโครงการ เวลา รู้ภาระงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลทั้งเรื่องการปฏิบัติและการจัดการ

7. การสื่อสารด้วยวาจา หมายถึง การสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้ร่วมงาน ทั้งแบบรายบุคคลกลุ่มขนาดเล็ก และกลุ่มขนาดใหญ่ การนำเสนอด้วยวาจามีความชัดเจน และเข้าใจง่าย

8. การสื่อสารด้วยการเขียน หมายถึง เขียนสื่อความได้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้าน ภาษาที่ใช้ในการเขียนกับบุคคลอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับระดับของผู้รับสาร

9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน หมายถึง การนิเทศ แนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ ให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการพัฒนาของแต่ละคนโดยการใช้ข้อมูลและการสังเกตการณ์

10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง หมายถึง เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รับผิดชอบต่อการปรับปรุงด้วยกิจกรรมการพัฒนารูปแบบกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะของ ผู้บริหารผู้ที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและมีทักษะการสร้างทีม การจัดการ ขัดแย้ง การสื่อสารเพื่อให้การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายมีความคิดสร้างสรรค์ การคิด อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ ตนเองสูงสุด ซึ่งมีทักษะที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการบริหาร และการปรับตัว หมายถึง การบริหารและการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงโดย ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน

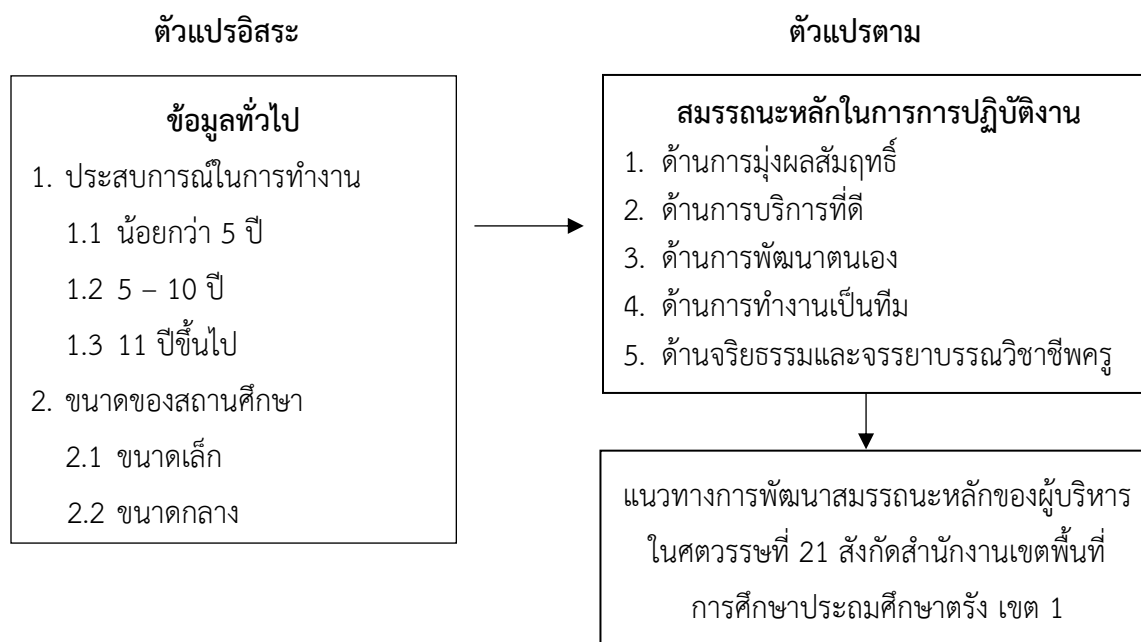
2. ทักษะด้านการสื่อสาร และความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ การวางแผน การจัดการ การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การอำนวยการ การประสานงาน และการสร้างการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มี ประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านความรู้ ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนำพา องค์การก้าวบรรลุ จุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้แนะและนำพาองค์การไปสู่ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงาน

4. ทักษะด้านการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีช่องทาง ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน หรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร ปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน

5. ทักษะด้านการสร้างสรรค์ ผลิตรายการ หมายถึง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ และความ กระตือรือร้นทางปัญญา การพัฒนาการนำไปใช้ และการสื่อสารข้อคิดเห็นไปสู่ผู้อื่นเปิดรับ และโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน รวมทั้งหมด 516 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 225 คน โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม 0.05 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนของสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เลือกแบบเจาะจง คือ หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความครอบคลุมต่อวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยอย่างครบถ้วน โดยแบบสอบถามดังกล่าวใช้ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามครอบคลุมแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน แต่ละด้านจะเป็นรายข้อ มีข้อคำถาม รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 นำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งเอกสารขอเก็บข้อมูล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 228 ฉบับ กำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

4. ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค

2. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดย t-test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม และต้องมีข้อมูลที่ได้จากการสุ่ม มีการกระจาย

แบบปกติ และเป็นตัวแปรแบบช่วงหรืออัตราภาค ส่วน f-test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มขึ้นไป และมีการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จากการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการบริการที่ดี	4.29	.56	มาก
2. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.28	.59	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.27	.56	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.25	.59	มาก
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.03	.65	มาก
ภาพรวม	4.23	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$ SD = .54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ (1) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.29$ SD = .56) 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.28$ SD = .59) 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.27$ SD = .56) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.25$ SD = .59) 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.03$ SD = .65) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมุ่งผล สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	5.117	2	2.558	6.251**	.002
	ภายในกลุ่ม	90.866	222	.409		
	รวม	95.983	224			

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
2. ด้านการบริการที่ ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.629	2	.814	2.629	.074
	ภายในกลุ่ม	68.789	222	.310		
	รวม	70.418	224			
3. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.199	2	1.599	5.231**	.006
	ภายในกลุ่ม	67.867	222	.306		
	รวม	71.066	224			
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.770	2	1.385	4.161*	.017
	ภายในกลุ่ม	73.901	222	.333		
	รวม	76.671	224			
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	4.331	2	2.166	6.561**	.002
	ภายในกลุ่ม	73.279	222	.330		
	รวม	77.610	224			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.280	2	1.640	5.789**	.004
	ภายในกลุ่ม	62.888	222	.283		
	รวม	66.168	224			

*p< .05 ** p <.01

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p= .004 .002 .017 .006.074 .002 ตามลำดับ) ส่วนสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (p=.074)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ขนาดของสถานศึกษา				T	p-value
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	(n = 181 คน)		(n = 44 คน)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.99	.65	4.21	.63	1.999*	.047

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ขนาดของสถานศึกษา				T	p-value
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	(n = 181 คน)		(n = 44 คน)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการบริการที่ดี	4.27	.63	4.41	.56	1.481	.140
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.24	.57	4.42	.52	1.956	.052
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	.59	4.39	.55	1.786	.075
ด้านจริยธรรมและ	4.24	.59	4.44	.55	1.970	.050
จรรยาบรรณวิชาชีพครู						
ภาพรวม	4.19	.54	4.37	.53	2.006*	.046

*p< .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = .046$, .047 ตามลำดับ) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p = .140$, .052, .075 ,.050 ตามลำดับ)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยการวิจิตรกรรมเน้นการยกระดับความสามารถในการทำงานให้ดีกว่ามาตรฐาน หรือบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย โดยใช้การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เป็นรูปธรรม รวบรวมข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ หาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระโดยไม่มีการตัดสินในครั้งแรก เพื่อให้ได้ไอเดียที่หลากหลาย กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เลือกแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เน้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์ ความโปร่งใส และการอิงข้อมูลจริง โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่วัดผลได้ การเผชิญหน้ากับปัญหาทันทีโดยไม่เพิกเฉย ใช้การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา รับฟังทุกฝ่ายอย่างเข้าใจ การสื่อสารให้กระชับตรงประเด็น เน้นการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) ใช้ช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม และจัดประชุมอัปเดตงานสม่ำเสมอ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผ่านกิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดตั้งชมรม และการสนับสนุนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เริ่มจากผู้นำเป็นแบบอย่าง สื่อสารนโยบายให้ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการจริยธรรมเข้ากับกระบวนการทำงานจริง โดยเน้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์ไม่แค่การบังคับ เพื่อให้พนักงานมีวินัย ผูกพัน และปฏิบัติตามกฎโดยจิตสำนึก

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สามารถอภิปรายรายด้าน ดังนี้ พบว่า

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด มีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่คุ้มค่า และมีคุณภาพตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณิ สุนา (2565) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีจิตบริการ มีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพอ่อนน้อม ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความเป็นมืออาชีพในการแก้ปัญหาทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ความพึงพอใจสูง และเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิชัย วรอินทร์ (2565) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งปรับปรุงทักษะความรู้ และพฤติกรรม เพื่อเป็นเวอร์ชันที่ดีที่สุดของตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นในการเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พยายามเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และมุ่งเน้นสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อเติบโตในอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณิ สุนา (2565) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของจิตติชญาณ์ วงศ์กำ (2567) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความรัก ศรัทธา และภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน อีกทั้งยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม รับผิดชอบหน้าที่ และมีความเมตตาช่วยเหลือศิษย์อย่างเสมอภาค สอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คุณธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปมีความเห็นว่สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีการเน้นภารกิจที่ต่างกัน มุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นเป้าหมาย พัฒนาตนเองเน้นใฝ่รู้ ทำงานเป็นทีมเน้นภาวะผู้นำร่วมมือ และจริยธรรมเน้นคุณธรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนความต้องการเชิงประจักษ์ในยุคการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับการศึกษาของประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของประณต โยเหลา (2566) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอม วังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย โนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยการวิธีการมุ่งเน้นการยกระดับความสามารถในการทำงานให้ดีกว่ามาตรฐาน หรือบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย โดยใช้การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เป็นรูปธรรม รวบรวมข้อผิดพลาดมาวิเคราะห์ หาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระโดยไม่มีการตัดสินในรอบแรก เพื่อให้ได้ไอเดียที่หลากหลาย สอดคล้องกับการศึกษาของฐิติชญาณ์ วงศ์กำ (2567) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการบริการที่ดี จากผลการศึกษา พบว่า มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรเน้นการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่านการลดขั้นตอน ที่ยุ่งยาก การนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อความเร็วและถูกต้อง การฝึกอบรมพนักงานให้มีจิตบริการ พร้อมการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบประสิทธิภาพการให้บริการ

2. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากผลการศึกษา พบว่า เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจนเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีความกล้าที่จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การมีค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นผู้นำที่ดี และการเป็นที่ยอมรับในความประพฤติ ของข้าราชการหรือบุคลากรที่ดี

3. ด้านการพัฒนาตนเอง จากผลการศึกษา พบว่า มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารฝึกทักษะการเป็นโค้ชเปลี่ยนจากการสั่ง" เป็นการฟังและตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เน้นการสะท้อนผลเชิงบวก ไม่ตำหนิ เพื่อสร้างความไว้วางใจตามหลักจิตวิทยาการนิเทศ สร้างระบบและช่องทางที่เข้าถึงง่าย ระบบพี่เลี้ยง จับคู่ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์สูงกับบุคลากรใหม่ให้เป็นรูปธรรม ไม่ปล่อยให้เป็นการศึกษาตามยາมว่าง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการศึกษา พบว่า มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ ภาพภายในทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างทัศนคติที่ดีผ่านการอบรมเพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพทีม การจัดอบรมหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการติชมอย่างสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสัมพันธ์อันดีภายในทีม

5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการศึกษา พบว่า บรรลุเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายเกินกว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้หลัก 80/20 (โฟกัสงานสำคัญ 20% ที่สร้างผลลัพธ์ 80%), ตั้งเป้าหมายแบบ SMART (เฉพาะเจาะจง วัดผลได้) วางแผนงานที่ชัดเจนและเริ่มจากนิสัยเล็กๆ ที่ทำได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฐิติชญาณ์ วงศ์กำ. (2567). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ประณต โยเหลา. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2566/6420440432012.pdf>
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(3), 1833–1848.
- ไวยวิทย์ ทองแท้. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี].
- สิทธิชัย วรอินทร์. (2565). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. In *การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2565* (pp. 25–37). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 21(1), 36–52.
- สุพรรณิ สุนา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี].
- หัตยา ชนะสิทธิ์. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2014). *Breaking ranks: A comprehensive framework for school improvement*. https://secure-media.collegeboard.org/digitalServices/pdf/advocacy/Mod_1_Act_1_Reading_BRFrameworkExecSummary.pdf