

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม*

COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' QUALITY OF
WORK LIFE UNDER SAMUT SAKHON AND SAMUT SONGKHRAM
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธัญญา ธรรมโสภณ

Thansaya Thassopon

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Educational, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

Corresponding author E-mail: t.thansaya@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 1,086 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และด้านการบริหารตนเองส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้ง 5 ด้าน ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและให้คำปรึกษา บุคลากรเทคโนโลยีใหม่มาใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมแรงจูงใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยทุกแนวทางต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร, สมุทรสงคราม

Abstract

The objectives of this research article were: 1) To study the competency of school administrators and teachers' quality of working life under Samut Sakhon, Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office; 2) To competency of school administrators affecting teachers' quality of working life under Samut Sakhon, Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office; and 3) To study guideline development of competency of school administrators affecting teachers' quality of working life under Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office. The research methodology was a mixed method. The population consisted of 1,086 people at Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined by stratified random sampling of Krejci and Morgan's table, of 258 people. The research instruments were the questionnaire and in-depth interview guide with 9 People. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, multiple regression analysis, and content analysis. The results of the research were found that: 1) Competency of school administrators and teachers' quality of working life under Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office, overall and in each aspect was at a high level 2) Competency of school administrators affecting teachers' quality of working life under Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office, statistical significance at .05 level; and 3) Guidelines for enhancing the competencies of school administrators to highest effectiveness across all five aspect included organizing practical workshops, providing coaching and mentoring, integrating new technologies for efficient management, strengthening motivation, and fostering positive relationships within the organization. All aspects should be continuously and consistently evaluated.

Keywords: Competency of School Administrators, Teachers' Quality of Working Life, Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office, Samut Songkhram

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ในทางกลับกัน หากครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี เช่น มีความเครียดจากงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง ซึ่งจะกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด (วิกานดา จิรพุทธกร, 2565) คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุปเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (นิสรพร แซ่มชงาม, 2562) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่ครู ความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร เช่น การสร้างแรงจูงใจ การให้คำปรึกษา การจัดสรรทรัพยากร และการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างชัดเจน (Mintzberg, H., 1973) นอกจากนี้ การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหาร เช่น การตัดสินใจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ



หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ยังช่วยพัฒนาองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน (Northouse, P. G., 2021)

ปัญหาการขาดสมรรถนะในด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนยังขาดสมรรถนะในด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจแก่ครู รวมถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร สมรรถนะในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารยังไม่ตรงตามเป้าหมายการจัดการศึกษา (วิกานดา จิรพุทธกร, 2565) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ยังไม่ดีเพียงพอครูบางกลุ่มในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครและสมุทรสงครามยังประสบปัญหาด้านความเครียดจากงาน การขาดการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในอาชีพ (อัญธิกา บุญเลิศ, 2562) แม้ว่าจะมีการศึกษาที่หลากหลายได้ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แต่ยังคงขาดข้อมูลเชิงลึกในบริบทของพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางด้านวัฒนธรรมและโครงสร้างการจัดการ (คมสันต์ สังขปิณฺโณ, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ โกรธตัน ที่อธิบายไว้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในพื้นที่ดังกล่าว (จุฑามาศ โกรธตัน, 2566) นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี มณีวรรณ ที่อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่นี้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่นี้ (ณัฐณี มณีวรรณ, 2563)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Hellriegel, D. et al. ได้แบ่งสมรรถนะของผู้บริหารออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) ด้านการบริหารตนเอง (Hellriegel, D. et al., 2005) และการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของ Walton, R. E. ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูไว้ 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การปฏิบัติงานในสังคม (Walton, R. E., 1975) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในบริบทพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 1,086 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 285 คน ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครสซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เทียบตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 9 คน จำแนกเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์อยู่ในตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน และครูที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) ด้านการบริหารตนเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร 6) ด้านหลักจริยธรรมในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (five- rating scale)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเนื้อหาในการสัมภาษณ์ 2 ประเด็น

ตอนที่ 1 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) ด้านการบริหารตนเอง

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร 6) ด้านหลักจริยธรรมในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน



การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 (Cronbach, L. J., 1990)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเลือกสรรตัวแปรที่มีสำคัญต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางแพลตฟอร์มและด้วยตนเอง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 258 คน คิดเป็นร้อยละ 90.53 และทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์รายบุคคล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ความถี่ (frequency) 2) ร้อยละ (percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 5) การถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีผลการวิจัยดังนี้

1. ศักยภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (258)

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการสื่อสาร	3.75	0.307	มาก
2	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	3.97	0.434	มาก
3	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.89	0.304	มาก
4	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.00	0.457	มาก
5	ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์	4.01	0.458	มาก
6	ด้านการบริหารตนเอง	3.70	0.352	มาก
	รวม	3.89	0.312	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (n = 258)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.95	0.505	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.98	0.443	มาก
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.94	0.454	มาก
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.99	0.471	มาก
5	บูรณาการด้านสังคม	3.96	0.441	มาก
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	3.69	0.359	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	0.510	มาก
8	ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.00	0.460	มาก
	รวม	3.93	0.389	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$)

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	-.464	0.076		-6.06	<.001
สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2)	0.376	0.019	0.419	19.14	<.001
สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (X_5)	0.201	0.016	0.236	12.07	<.001
สมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6)	0.183	0.029	0.165	6.34	<.001
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.171	0.020	0.133	8.67	<.001
สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	0.155	0.017	0.122	8.29	<.001
สมรรถนะในการสื่อสาร (X_1)	0.035	0.028	0.027	1.24	0.217
R = 0.967, R ² = 0.936, Adjusted R ² = 0.936					
Std. Error of the Estimate = 0.967, F=3.742 Sig = <.001					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig มีค่าน้อยกว่า .05) พบว่า มีตัวแปร อิสระอย่างน้อย 1 ตัว (สมรรถนะของผู้บริหาร)



ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม (Y) พบว่า ด้านการวางแผนและการจัดการ (X_2) ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (X_5) ด้านการบริหารตนเอง (X_6) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน และการบริหารจัดการด้านปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และด้านการบริหารตนเองส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ 0.419, 0.236, 0.165, 0.133 และ 0.122 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม (Y) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนและการจัดการ (X_2) ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (X_5) ด้านการบริหารตนเอง (X_6) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) มีค่า $R = 0.967$ โดยที่ตัวพยากรณ์สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม (Y) ค่า R^2 ได้ร้อยละ 93.06 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.076

ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสาร (X_1) (Sig = 0.217) ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม (Y)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์จากด้านที่ส่งผล จำนวน 5 ด้านตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการจัดการ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านเชิงปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และ 5) ด้านการบริหารตนเอง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทั้ง 5 ด้าน ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและให้คำปรึกษา บุคลากรเทคโนโลยีใหม่ มาใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมแรงจูงใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยทุกแนวทางต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานของสถานศึกษาและด้านกำลังคน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการมีทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เรื่องของการวางแผน การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์และการบริหารตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัย ของวิไลพร ศรีอนันต์ ที่อธิบายไว้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วิไลพร ศรีอนันต์, 2561) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนียา ราชวงษ์ ที่อธิบายไว้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พัชนียา ราชวงษ์ และอำนาจ ทองโปร่ง, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา ธรรมโสภณ และสุชาสินี วิทยาภรณ์ ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ธัญญา ธรรมโสภณ และสุชาสินี วิทยาภรณ์, 2567)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจบริบทและการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกเพื่อปรับตัวในงานบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของของวิไลพร ศรีอนันต์ ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมากเช่นกัน (วิไลพร ศรีอนันต์, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน พินิจ ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบผ่าน กระบวนการคิดวิเคราะห์ มีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร มีการวางแผนกลยุทธ์และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการทำงานอย่างเป็น ระบบ มีข้อมูลสารสนเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครู บุคลากร สังคม ชุมชน และท้องถิ่น ทั้งนี้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้สถานศึกษามี คุณภาพได้มาตรฐาน การบริหารจัดการจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีบุคลากร ทรัพยากร มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารและ บุคลากรต้องมีทักษะความสามารถในการจัดองค์กร มีการวางแผนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย (นาวัน พินิจอภิรักษ์, 2564)

ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสมรรถนะในการบริหารตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพิ่มความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เพื่อให้งานบรรลุและประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี โกชนกุล ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างเป้าหมายที่ ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (พิชญ์สินี โกชนกุล, 2564)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความพร้อมต่อการแข่งขันในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ บัวศรี ที่อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (สมบูรณ์ บัวศรี, 2565)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ด้านการวางแผนและการจัดการด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ มิติที่มีบทบาทต่อการศึกษ สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยน และผู้บริหารก็ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมีการสะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ดีเป็นระบบผ่านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสรี สะอิดี และคณะ ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร (อัสรี สะอิดี และคณะ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ วงษ์มาก ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันการณ์ใน



การใช้นวัตกรรมในการทำงาน กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ความร่วมมือคิดต่างอย่างสร้างสรรค์คิดไปข้างหน้า และเห็นคุณค่าในตัวคน (จิราพันธ์ วงษ์มาก, 2567)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้มีการออกแบบการวางแผนเพื่อจัดลำดับความสำคัญของงาน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัย ฝึกทักษะในการบริหารโครงการ เกี่ยวกับการบริหารเวลา งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีการใช้มูลสารสนเทศเพื่อกำหนดแผนพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกจกนก เอื้อวงศ์ ที่อธิบายไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย สมรรถนะหลายด้าน เช่น การแปลงและยอมรับนโยบาย การสร้างความเข้าใจการจัดโครงสร้างการจัดการทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนและบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกด้าน มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้วยการจัดอบรม เพื่อสร้างสัมพันธ์การสื่อสารและความเชื่อมั่นในทีมงานที่เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนทีมงานด้วยการให้รางวัลทีมงานที่มีผลงานโดดเด่น (เกจกนก เอื้อวงศ์, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญและสาคร อัมจักร ที่อธิบายไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีม ควรจะต้องมีแผนงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองของทีมงานและสมาชิกภายในทีม จัดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมเสริมแรงด้วยการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยของผู้ที่ปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมการกำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและการสนับสนุนบุคลากรในช่วงเปลี่ยนผ่าน การใช้เทคนิคการติดตามผลเพื่อประเมินความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ (ประหยัด ชำนาญ และสาคร อัมจักร, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูวิจิตร ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ การบริหารกลยุทธ์จึงต้องมีการเชื่อมโยงประสานให้สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาต้องได้รับการสนับสนุนของชุมชนในระดับท้องถิ่นทั้งในด้านการออกแบบกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ สถานศึกษาท้องถิ่นทุกขนาดได้ใช้การวางแผนกลยุทธ์เพื่อบูมไปสู่เป้าหมาย ซึ่งปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นคือ การวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา การทำข้อตกลง และความร่วมมือทั้งจากส่วนกลางสู่การวางแผนกลยุทธ์ในการศึกษา เทคโนโลยียังช่วยลดเวลาในการทำข้อตกลง กันระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกันของผู้คน ผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมด้วยการส่งเสริมการเข้าร่วมเวทีการศึกษาในระดับชาติ เช่น การสัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกทักษะการสื่อสารและทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม มีการอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มโลก สนับสนุนการติดตามข่าวสารเทคโนโลยี การศึกษา และเศรษฐกิจโลก ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัล บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลด้วยการจัดการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงสถานศึกษากับบริบทโลก (เจริญ ภูวิจิตร, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Walton S. H. ที่อธิบายไว้ว่า ผู้นำต้องรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้บริหาร ยอมรับในความหลากหลายของสังคม โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรม (Walton, S. H., 2000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญและพัฒนาเทคนิควิธีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน

ยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมทั้งผู้บริหารต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และก้าวให้ทันเทคโนโลยี มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (ไกรศร เจียมทอง, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ ลาวชัย ที่อธิบายไว้ว่า การบริหารตนเองเป็นสมรรถนะที่เกิดจากการประสานความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติงานร่วมกับ บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม (พิชามณัฐ ลาวชัย, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและให้คำปรึกษา บูรณาการเทคโนโลยีใหม่มาใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมแรงจูงใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยทุกแนวทางต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 1) ควรนำผลจากการวิจัยไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบายแล้วนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในด้านการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจแสดงออกถึงศักยภาพความสามารถและมีอิสระของครูในการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

- เก็จจนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา: สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. วารสารครุศาสตร์สาร, 16(1), 77-92.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คมสันต์ สังขวิญญู. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 16(2), 101-120.
- จิรนนท์ วงษ์มาก. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2(2), 10-20.
- จุฑามาศ โธรัตน์. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(3), 95-112.



- เจริญ ภูวจิตร. (2565). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2567 จาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ัญญา ธรรมโสภณ และสุธาสินี วียาภรณ์. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(1), 271-278.
- นาวัน พินิจอภิรักษ์. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2), 328-345.
- นิสราพร แชมพูงาม. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4. วารสารการบริหารการศึกษา, 10(2), 347-361.
- ประหยัด ชำนาญ และสาร อัมจักร. (2563). การพัฒนาการทำงาน เป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(76), 77-88.
- พัชนียา ราชวงษ์ และอานวย ทองโปร่ง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(6), 47-65.
- พิชญ์สินี โกชนกุล. (2564). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 15(3), 109-130.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มธนบุรีเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2561). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 14-24.
- สมบุญ บัวศรี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(7), 337-353.
- อัญธิกา บุญเลิศ. (2562). ทักษะการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมการศึกษา, 5(1), 25-40.
- อัสรี สะอิดี และคณะ. (2562). สมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21. e-Journal of Education Studies Burapha University, 1(4), 14-24.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Hellriegel, D. et al. (2005). Management: A Competency-Based Approach. (10th ed.). Singapore: Thomson South-Western.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, New York: Sage Publications.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. in *The Quality of Working Life* the Three Press. New York: A Division of Macmillan.
- Walton, S. H. (2000). *Leadership requirements in the 21st century: The perceptions of Canadian private sector leaders*. Canada: Athabasca University.