สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The 21st-century Competencies of School Administrators Affecting the Performance of Teachers at the Schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ฐิติชยา จับใจนาย[1] ธงชาติ วงษ์สวรรค์[2] ฐิติอาภา ตั้งค้าวานิช[3]
Thitichaya Chapchainai, Thongchart Wongsawan, Thitiapha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ระดับการปฏิบัติงานของครู และ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) สมรรถนะผู้บริหารทุกด้าน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 ($R = .844$, $R^2 = .712$, Adjusted $R^2 = .706$, $p < .001$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุดคือ การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี ($\beta = 0.250$) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริหารงานเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาตนเอง, การบริหารจัดการทรัพยากร, การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง และ การทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.246, 0.222, 0.207, 0.182, 0.167, 0.140$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการประสานเครือข่ายความร่วมมือและการบริหารที่มุ่งผลสำเร็จ มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = -2.777 + .289(X_3) + .278(X_5) + .261(X_1) + .254(X_4) + .212(X_7) + .203(X_6) + .173(X_2)$$

$$\hat{Z} = .250(Z_3) + .246(Z_5) + .222(Z_1) + .207(Z_4) + .182(Z_7) + .167(Z_6) + .140(Z_2)$$

Received: 2026-10-12 Revised: 2026-11-04 Accepted: 2026-11-08

[1] สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: mickeyskuanteen@gmail.com

[2] อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: thongchart.wongsawan@crc.ac.th

[3] อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา; การปฏิบัติงานของครู; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This study aimed to (1) assess the level of school administrators' 21st-century competencies; (2) examine the level of teachers' job performance; and (3) determine the extent to which school administrators' 21st-century competencies predict teachers' job performance in schools under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. A quantitative survey design was employed with a sample of 334 participants. Data were collected using a five-point rating-scale questionnaire and analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple regression.

The findings revealed that:

1. School administrators' competencies were rated at a high level overall. Among the competency dimensions, self-development had the highest mean score, whereas vision for change had the lowest.

2. Teachers' job performance was rated at a high level overall. Among the performance dimensions, relationships with parents and the community had the highest mean score, whereas learning management had the lowest.

3. The seven dimensions of school administrators' competencies collectively explained 71.20% of the variance in teachers' job performance ($R = .844$, $R^2 = .712$, adjusted $R^2 = .706$, $p < .001$). Service network development was the strongest predictor ($\beta = 0.250$), followed by achievement orientation ($\beta = 0.246$), strategic management ($\beta = 0.222$), self-development ($\beta = 0.207$), educational resource and technology management ($\beta = 0.182$), vision for change ($\beta = 0.167$), and teamwork ($\beta = 0.140$). All seven predictors were statistically significant at the .01 level. These findings underscore the importance of strengthening school administrators' competencies, particularly in service network development and achievement-oriented management, to support teachers' job performance. The predictive regression equations in raw score and standardized score forms are as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = -2.777 + .289(X_3) + .278(X_5) + .261(X_1) + .254(X_4) + .212(X_7) + .203(X_6) + .173(X_2)$$

$$\hat{Z} = .250(Z_3) + .246(Z_5) + .222(Z_1) + .207(Z_4) + .182(Z_7) + .167(Z_6) + .140(Z_2)$$

Keywords: School Administrator Competencies; Teacher Performance; 21st Century

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สอดคล้องกับเป้าหมายด้านผู้เรียนในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะ

และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79–80) การขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายดังกล่าวจึงต้องดำเนินการทั้งในระดับกระบวนการเรียนรู้และระบบบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 108, 119, 131) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา แนวนโยบายดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรและระบบสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการจัดระบบและเงื่อนไขที่สนับสนุนการทำงาน ขณะที่ครูเป็นผู้ดำเนินภารกิจด้านการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ชัชนภ เอื้อทวีกุล และสุกัญญา สุดารารัตน์ (2568: 622) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโดยใช้กรอบแนวคิดของ SEAMEO INNOTECH ซึ่งครอบคลุมการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ภาวะผู้นำการจัดการ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กรอบดังกล่าวสะท้อนความสำคัญของการบูรณาการความสามารถด้านบุคคลและองค์การในการบริหารสถานศึกษา ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2566 (2566: 16) ข้อ 8 (ข) กำหนดให้การประเมินด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครูครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ครูและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จึงแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องกับทั้งภารกิจในชั้นเรียนและความร่วมมือกับบุคคลภายนอกสถานศึกษา นอกจากนี้ พัชรี จันใด และคณะ (2567: 1433) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านความรู้ ทักษะ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลักฐานดังกล่าวสนับสนุนความสำคัญของการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในฐานะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และเป็นข้อมูลประกอบ การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สัมพันธ์กับภารกิจของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายใต้มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมุ่งให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรผ่านความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, (2568) อย่างไรก็ตาม จากประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยนำเสนอในบริบทของพื้นที่ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาควรอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูประกอบการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนา (พัชรี จันใด และคณะ, 2567: 1433) ประเด็นดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนวิเคราะห์สมรรถนะที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อมูลรองรับและสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของพื้นที่ การพัฒนาแนวทางดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวจึงควรอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์เป็น

พื้นฐานในการกำหนดลำดับความสำคัญและทิศทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยครอบคลุมสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสามารถของสมรรถนะเหล่านี้ในการร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ข้อค้นพบจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบสนับสนุนการทำงานของครู และการวางแผนบริหารสถานศึกษาที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับภารกิจการจัดการศึกษา อันจะเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พิจารณาจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และคัดเลือกองค์ประกอบที่ปรากฏในแหล่งข้อมูลตั้งแต่ 5 แหล่งขึ้นไป เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และ 7) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนตัวแปรเกณฑ์ คือ การปฏิบัติงานของครู กำหนดตามมาตรฐานการปฏิบัติงานใน (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562: 18-20) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,046 คน จากสถานศึกษา 139 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 162 คน และครูผู้สอน 1,884 คน โดยอ้างอิงข้อมูลอัตรากำลังจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) ของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป.)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 334 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษาและจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก 60 คน ขนาดกลาง 177 คน ขนาดใหญ่ 70 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 27 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่าง เดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนกันยายน 2569 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2569 รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 48 ข้อ ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และ 7) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามระดับการปฏิบัติงานของครู จำนวน 21 ข้อ ครอบคลุม 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3)ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 2 หมายถึง ระดับน้อย 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 4 หมายถึง ระดับมาก และ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงก่อนเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านการปฏิบัติงานของครูมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทั้งสองส่วน

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ตอบที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยเก็บข้อมูลในโรงเรียนบ้านป่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และด้านการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.96 ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย เลขที่ CRC.IRB No.040/2569 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อประสานสถานศึกษาและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัยก่อนขอความยินยอม โดยการเข้าร่วมเป็นไปด้วยความสมัครใจ ข้อมูลส่วนบุคคลได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

เมื่อได้รับความยินยอมแล้ว ผู้วิจัยจัดส่งลิงก์และรหัสคิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ลงรหัส และนำเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1.00-1.50 ระดับน้อยที่สุด 1.51-2.50 ระดับน้อย 2.51-3.50 ระดับปานกลาง 3.51-4.50 ระดับมาก และ 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

4.3 การวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพร้อมกัน (Enter Method) กำหนดให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์ และการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรเกณฑ์ ตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรพยากรณ์ด้วยค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) และตรวจสอบสหสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนด้วยสถิติ Durbin–Watson นำเสนอผลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแก้แล้ว และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เพื่ออธิบายความสามารถในการพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 334 คน พบว่า กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 74.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30 สำหรับผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.17	0.42	มาก	6
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.18	0.40	มาก	4
ด้านการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี	4.19	0.42	มาก	3
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.23	0.40	มาก	1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.18	0.43	มาก	5
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.15	0.40	มาก	7
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.21	0.42	มาก	2
ภาพรวม	**4.19**	**0.24**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.24) และผลประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.42) และการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.42) ส่วนการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.40) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ระหว่าง 4.15-4.23

2. ระดับการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการปฏิบัติหน้าที่	4.22	0.50	มาก	2
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.21	0.50	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.23	0.52	มาก	1
ภาพรวม	**4.21**	**0.49**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.49) เมื่อจำแนกตามภารกิจ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.52) ตามด้วยการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.50) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่พยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณกำหนดให้สมรรถนะผู้บริหารทั้ง 7 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์ และการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสมรรถนะผู้บริหารที่พยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	b	S.E.$_b$	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	−2.777	0.251	—	−11.072	< .001	—	—
การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (X_1)	0.261	0.038	0.222	6.828	< .001	0.837	1.194
การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.173	0.040	0.140	4.301	< .001	0.830	1.204
การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี (X_3)	0.289	0.039	0.250	7.430	< .001	0.777	1.286
การพัฒนาตนเอง (X_4)	0.254	0.040	0.207	6.403	< .001	0.845	1.184
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_5)	0.278	0.037	0.246	7.431	< .001	0.808	1.238
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_6)	0.203	0.039	0.167	5.149	< .001	0.838	1.193
การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_7)	0.212	0.038	0.182	5.617	< .001	0.840	1.190

$R = .844$, $R^2 = .712$, Adjusted $R^2 = .706$, $F = 115.342$, $p < .001$, Durbin–Watson = 2.283

จากตารางที่ 3 แบบจำลองการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 115.342$, $p < .001$) โดยสมรรถนะผู้บริหารทั้ง 7 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 ($R^2 = .712$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .844 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแก้แล้ว .706

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานภายใต้การควบคุมตัวแปรอื่นในแบบจำลอง พบว่า สมรรถนะทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยการสร้างเครือข่ายการ

บริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด (β = 0.250) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (β = 0.246) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (β = 0.222) การพัฒนาตนเอง (β = 0.207) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (β = 0.182) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (β = 0.167) และการทำงานเป็นทีม (β = 0.140) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = -2.777 + .289(X_3) + .278(X_5) + .261(X_1) + .254(X_4) + .212(X_7) + .203(X_6) + .173(X_2)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .250(Z_3) + .246(Z_5) + .222(Z_1) + .207(Z_4) + .182(Z_7) + .167(Z_6) + .140(Z_2)$$

โดย $\hat{Y}_{tot}$ แทนคะแนนการปฏิบัติงานของครูที่พยากรณ์ได้ X_1–X_7 แทนคะแนนสมรรถนะผู้บริหารตามลำดับตัวแปรในตารางที่ 3 ส่วน $\hat{Z}$ และ Z_1–Z_7 แทนคะแนนพยากรณ์มาตรฐานของการปฏิบัติงานของครูและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจจะอธิบายได้ว่า การบริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และแนวทางการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และทบทวนวิธีปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการนำความรู้และประสบการณ์ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษางานวิจัย และการเรียนรู้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผลประเมินดังกล่าวจึงอาจสะท้อนการให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้บริหารเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิรินภา อยู่ปูน และศิริพงษ์ เศาภายน (2567: 398) ที่พบว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกันในประเด็นที่สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่แตกต่างกันในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด กล่าวคือ การศึกษาดังกล่าวพบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่การวิจัยครั้งนี้พบว่าการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ความแตกต่างนี้อาจเกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษา จุดเน้นในการบริหาร และองค์ประกอบของเครื่องมือที่ใช้ประเมิน จึงควรพิจารณาผลการเปรียบเทียบภายใต้ขอบเขตของแต่ละการศึกษา ทั้งนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ยังคงอยู่ในระดับมาก จึงอาจใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาผู้บริหารเพิ่มเติม โดยเฉพาะการเชื่อมโยงการเรียนรู้ของตนเองเข้ากับการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2. การปฏิบัติงานของครู พบว่า การปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ และการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า การดูแลและพัฒนาผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ครูจึงมีบทบาทในการประสานผู้ปกครองเพื่อทำความเข้าใจความต้องการของผู้เรียน ติดตามพฤติกรรม และร่วมกันหาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสม การทำงานร่วมกับชุมชน

ยังอาจช่วยให้ครูเข้าใจสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของผู้เรียน ซึ่งเป็นข้อมูลประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการดูแลช่วยเหลือให้มีความต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนกับบ้านซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณภัค พิศาล และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2567: 409) ที่พบว่า การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความแตกต่างของระดับผลประเมินอาจสัมพันธ์กับเงื่อนไขการทำงาน ระบบสนับสนุน และการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละพื้นที่

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่พยากรณ์การปฏิบัติงานของครู พบว่า สมรรถนะผู้บริหารทั้งเจ็ดด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 โดยแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรพยากรณ์ทุกด้านมีสัมประสิทธิ์เป็นบวก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่าการปฏิบัติงานของครูมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารหลายด้านร่วมกัน ทั้งการกำหนดทิศทาง การประสานความร่วมมือ และการจัดระบบสนับสนุนการทำงาน จึงควรพิจารณาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างเชื่อมโยงกัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเอื้อต่อภารกิจของครูอย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรี จันใด และคณะ (2567: 1433) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในตัวแปรที่พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้งานวิจัยดังกล่าวจะมีองค์ประกอบของสมรรถนะและบริบทการศึกษาต่างจากการวิจัยครั้งนี้ แต่มีข้อค้นพบร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารที่ให้ความชัดเจนด้านเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การศึกษาครั้งนี้ให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปเป็นองค์ความรู้สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารหลายด้านร่วมกัน สมรรถนะผู้บริหารทั้งเจ็ดด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 แสดงให้เห็นว่า การพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารอย่างครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทาง การพัฒนาตนเอง การประสานความร่วมมือ และการจัดการทรัพยากร มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ศึกษา ข้อค้นพบนี้จึงเป็นฐานข้อมูลสำหรับออกแบบการพัฒนาผู้บริหารโดยเชื่อมโยงสมรรถนะต่าง ๆ เข้ากับภารกิจของครูอย่างเป็นระบบ

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการบริหารที่มุ่งผลสำเร็จเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในแบบจำลอง ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นความสำคัญของการเชื่อมโยงความร่วมมือกับการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน จึงสามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาผู้บริหารให้ประสานทรัพยากรและความร่วมมือเพื่อสนับสนุนภารกิจของครูได้อย่างสอดคล้องกัน

3. ระดับสมรรถนะที่ปรากฏกับน้ำหนักในการพยากรณ์ให้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาที่แตกต่างกัน แม้การพัฒนาตนเองจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดีกลับมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด ข้อค้นพบนี้แสดงว่า การกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารควรพิจารณาทั้งระดับสมรรถนะที่

ได้รับการประเมินและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูประกอบกัน โดยรักษาสมรรถนะที่เป็นจุดเด่น ส่งเสริมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า และให้ความสำคัญกับด้านที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูง เพื่อให้การพัฒนามีข้อมูลรองรับและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ดังกล่าวเป็นข้อค้นพบเชิงพยากรณ์ในบริบทของพื้นที่ศึกษา จึงควรนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับข้อมูลความต้องการจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุดในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู (β = .250) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด โดยส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดเป้าหมายและบทบาทของเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อสนับสนุนทรัพยากร การจัดการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สอดคล้องกับภารกิจของครู

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานรองลงมาตามลำดับ (β = 0.246 และ 0.222) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะต้องนำสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มาใช้ร่วมกันในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าและนำข้อมูลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากสมรรถนะทั้งสองด้านมีน้ำหนักในการพยากรณ์รองจากการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี

1.3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารทั้ง 7 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 และทุกด้านมีส่วนในการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรที่จะต้องใช้สมรรถนะทั้ง 7 ด้านเป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาความต้องการจำเป็นของแต่ละสถานศึกษาประกอบกับผลการวิจัย และให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผ่านกิจกรรมวิเคราะห์บริบท คาดการณ์แนวโน้ม และกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกับบุคลากร เพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่แผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้

1.4 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรที่จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศเพื่อพัฒนา และการสนับสนุนสื่อหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสม พร้อมนำความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมาใช้ประกอบการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารทั้ง 7 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 71.20 โดยยังมีความแปรปรวนส่วนที่แบบจำลองไม่สามารถอธิบายได้ ดังนั้น นักวิจัยควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ร่วมกับสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ส่งเสริมการทำงานของครูให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด แต่ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณยังไม่อธิบายรายละเอียดของกระบวนการทำงานร่วมกัน ดังนั้น นักวิจัยควรที่จะต้องศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดีของผู้บริหาร โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน เพื่ออธิบายลักษณะความร่วมมือ กระบวนการสนับสนุนการทำงานของครู และอุปสรรคในการดำเนินงาน อันจะช่วยให้เข้าใจข้อค้นพบเชิงปริมาณได้ลึกซึ้งขึ้น

2.3 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์เป็นสมรรถนะที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงสุดสามลำดับแรก อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์จากข้อมูลแบบสอบถาม ดังนั้น นักวิจัยควรที่จะต้องพัฒนาและประเมินผลโครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร โดยเน้นการสร้างเครือข่ายการบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ พร้อมติดตามการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะ เพื่อประเมินประโยชน์ของแนวทางพัฒนาในสภาพการทำงานจริง

2.4 ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูภายใต้บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้น นักวิจัยควรที่จะต้องขยายการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และเปรียบเทียบผลตามขนาดหรือบริบทของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกตการปฏิบัติงานและหลักฐานการจัดการเรียนรู้ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อค้นพบและขอบเขตการนำผลไปประยุกต์ใช้

เอกสารอ้างอิง (References)

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. 18-20.

ชัชนภ เอื้อทวีกุล และสุกัญญา สุดารารัตน์. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 10(1): 617-630.

ณภัค พิศาล และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. **วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์**. 4(3): 403–414.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. สุวีริยาสาส์น.

พัชรี จันใด วัลนิกา ฉลากบาง และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2567). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 9(1): 1425-1438.

ศิรินภา อยู่ปูน และศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**. 26(2): 389-406.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). **ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://hrms.obec.go.th/info/report/report_01 สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2568.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2566. (2566, 5 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 82 ง. 14-19.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607–610.


ASR