

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Core competencies of school administrators in the Ban Dung 1 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

เบญจมาต ชนุนันท์^{1*}, กิจพิณัฐ อุสาโห², สุรางคณา มัณยานนท์³

Benjamat Chanunun^{1*}, Kitpinit Usaho², Surangkana Manyanon³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus

Corresponding author's e-mail: pyw.piyawut931@gmail.com^{1}, pmgkitpinit@gmail.com²,

surangkana.manyanon@gmail.com³

Received: December 23, 2024

Revised: January 11, 2025

Accepted: January 14, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าสอน จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 86.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรวางแผนและกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน ทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรคมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และมองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ด้านบริการที่ดี ควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ มองหาโอกาสในการช่วยเหลือผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ใจเย็น และแสดงท่าที่เป็นมิตร ด้านพัฒนาตนเอง ควรวิเคราะห์ข้อมูลคิดนอกกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หา

แนวทางใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ คิดแบบบูรณาการ ทดลอง ผิ่กฝน เรียนรู้จากประสบการณ์ แก้ไข และพัฒนาตนเองเสมอ และด้านทำงานเป็นทีม ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม และควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The objective of this research was to study the level and the main competency development guidelines of school administrators in the Ban Dung 1 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The population was 132 teachers. The tools were questionnaire with IOC between 0.67–1.00 and the reliability of 0.90. The data were collected by using google form, received of 86.84%. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the study found that: 1. The level of main competencies of school administrators in the Ban Dung 1 School Group. overall was moderate. Considering the highest aspect, it was self-development, followed by the achievement oriented aspect and good service. The aspect with the least average was teamwork. 2. Guidelines for developing core competencies of school administrators included achievement-oriented should plan and set a timeline clearly, work hard and being patient achieved the goal and looking for opportunities to learn and to develop new skills. According to good service, they should be willing to give their best, look for opportunities to help others, control their emotions, and act friendly. In terms of self-development, it was necessary to analyze and think outside the box, create new ideas, find new guidelines, integrated thinking, experiment, practice, learning from experiences, solving, continuously self-development, and teamwork, which should clearly define the vision and goals. It is important to communicate and stimulate the teacher participation as well as should provide welfare for teachers and personnel.

Keywords: core competencies, school administrators, competency development guidelines

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม ภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ด้านการเปลี่ยนนิมิตบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกำหนดนโยบายและจุดเน้นในการขับเคลื่อนการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็น

การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ฉะนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในทุกด้าน การศึกษาช่วยให้คนมีองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้การศึกษายังช่วยให้คนมีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น ให้คนมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทั้งความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ความรู้ทั่วไป ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาศักยภาพและความสามารถตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น สถิติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการปรับตัว และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการศึกษายังช่วยให้คนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง โดยการศึกษาจะช่วยให้คนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ โดยการศึกษาจะช่วยให้คนมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของสังคม และสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมได้ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถขับเคลื่อนสังคมให้เจริญก้าวหน้า

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย สำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โครงการและกิจกรรมโดยวงเงินรวมที่จะใช้ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งได้รับงบประมาณ 3 ส่วน คือ งบจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3 งบจากจังหวัดยุทธธานี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนมีพัฒนาการทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้จัดทำโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกสังกัด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของกลยุทธ์ นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3 ควรหาความรู้และความเข้าใจ มีทักษะ หาแนวทางพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวสู่ยุคดิจิทัลต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 3 นำข้อมูลจากการวิจัยไปวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

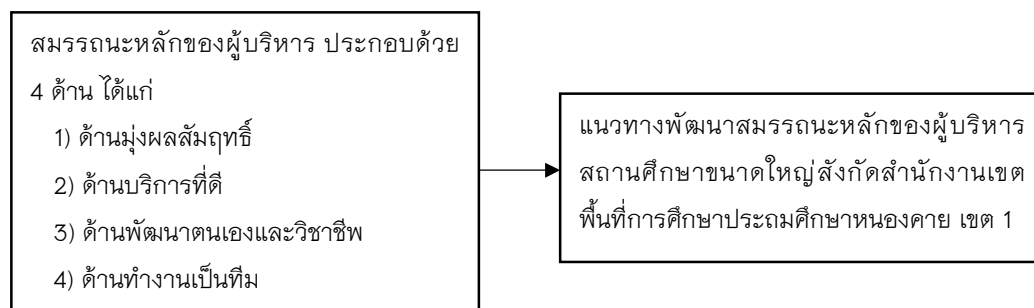
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โดยนำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 4) ด้านทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตามภาพดังนี้

ตัวแปรศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (mixed methods research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 242 คน จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 181 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 152 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Mogan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกได้ดังนี้ ข้าราชการครู จำนวน 114 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 19 คน พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษา เอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2) แบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสมของแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไข ภาษา และคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่าย นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน กลุ่มตัวอย่างค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

4) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3) ดำเนินการโดยใช้จะได้รับทางอีเมลตอบกลับมา 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.84 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าน้อยที่สุด เพื่อขอทราบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคานัน (Best & Khan, 1998) ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้าน	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา
1	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	.86	ปานกลาง
2	ด้านบริการที่ดี	2.86	.80	ปานกลาง
3	ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.09	.61	ปานกลาง
4	ด้านทำงานเป็นทีม	2.85	.87	ปานกลาง
	ภาพรวม	2.95	.83	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .86) และด้านบริการที่ดี ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .87)

ตาราง 2 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับ	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	2.93	.92	ปานกลาง
2	มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	3.07	1.14	ปานกลาง
3	พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	2.78	.81	ปานกลาง
4	มีการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	2.86	.91	ปานกลาง
5	มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.14	.93	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.03	.86	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลได้ ผลเสียและสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .93) รองลงมา คือ มุ่งปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.14) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) และมีการวางแผนพัฒนาตนเองและ

พัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = .81)

ตาราง 3 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านบริการที่ดี

ลำดับ	ด้านบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ	2.77	.80	ปานกลาง
2	เต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2.93	.92	ปานกลาง
3	เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น	2.93	.93	ปานกลาง
4	มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	3.04	1.02	ปานกลาง
5	มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ	2.95	.92	ปานกลาง
ภาพรวม		2.86	.80	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพร้อมในการให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.02) รองลงมา คือ มีพฤติกรรมเป็นมิตรและอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.92) เสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการผู้อื่น ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .93) และเต็มใจให้บริการเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = .80)

ตาราง 4 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ลำดับ	ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.02	.89	ปานกลาง
2	นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.13	.80	ปานกลาง
3	มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.49	.77	ปานกลาง
4	สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้	2.86	.90	ปานกลาง
5	นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	3.14	.87	ปานกลาง
ภาพรวม		3.09	.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ที่สุด คือ มีการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .77) รองลงมา คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .87) นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = .80) และมีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ได้ ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = .90)

ตาราง 5 ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านทำงานเป็นทีม

ลำดับ	ด้านทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.89	.96	ปานกลาง
2	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	2.92	.91	ปานกลาง
3	สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.93	.92	ปานกลาง
4	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2.79	.84	ปานกลาง
5	มีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้	2.80	.91	ปานกลาง
ภาพรวม		2.85	.87	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .92) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .91) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = .96) และมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารจูงใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = .91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = .84)

แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามผู้ทรงวุฒิ มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน และกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และสร้างระบบให้รางวัลและยกย่องชื่นชมและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ให้เงินช่วยเหลือในโอกาสพิเศษ เช่น แต่งงาน มีบุตรสนับสนุนการออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ครู การดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเนื่องจาก ส่งเสริมความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร สร้างวัฒนธรรมแห่งการเกื้อกูล ยกระดับความเป็นมืออาชีพร่วมกัน ซึ่งระบบสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมสะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) ระดับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แต่ต้องปรับปรุงโดยพิจารณาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) สำหรับผู้บริหารแต่ละคน และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การสร้างระบบพี่เลี้ยง (mentoring) หรือ การโค้ช (coaching) อาจช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิรุช แก้วบัวสา (2557) เรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ (2560) เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่าย สถานศึกษาท่าแซะ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1) ด้านทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนำหลักความรับผิดชอบต่อการใช้จิตวิทยาในการสั่งการและ ตอบข้อซักถามต่าง ๆ ในที่ประชุม แต่ด้วยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเริ่มจากการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมปัจจุบัน แล้วเลือกปรับปรุงในประเด็นที่สำคัญที่สุดก่อน นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสมาชิกทีมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับณิรุช แก้วบัวสา (2557) ทำการศึกษา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญและตั้งเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งเสริม

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ด้วยอยู่ในระดับปานกลางอาจจะประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการพัฒนาจะช่วยให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท่ง และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3) ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบของการบริการที่ยังไม่ทั่วถึง การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สำรวจความต้องการและความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ยังไม่ถี่พอ ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการรวมถึงการใส่ใจในการให้บริการของ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริการ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แต่ด้วยด้านบริการที่ดี ผู้บริหารต้องจัดทำแผนผังการให้บริการที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย กำหนดมาตรฐานการให้บริการและระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน และจัดให้มีช่องทางการบริการที่หลากหลาย เช่น ออนไลน์ โทรศัพท์ และการบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one-stop service) สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาที่ดีที่สุดต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อการเรียนรู้ การใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานให้การบริหารงานหรือการทํากิจกรรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ด้วยด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสร้างแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวและวางแผนกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย สอดคล้องกับฉัตรนุช แก้วบัวสา (2557) พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลแต่ละด้านได้ ดังนี้

2.1) ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ มองหาโอกาสในการช่วยเหลือผู้อื่น ควรควบคุมอารมณ์ใจเย็น และแสดงท่าทีเป็นมิตร และควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาการบริการของสถานศึกษา สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท่ง และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเต็มใจให้บริการ ตั้งใจบริการอย่างเต็มที่ ควบคุมอารมณ์ และแสดงท่าทีเป็นมิตร

2.2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนชัดเจน ทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรค มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และมองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับรัชนิกร แสงสว่าง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้

เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างขยันขันแข็งอดทนต่ออุปสรรคมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย

2.3) ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ข้อมูลคิณอกกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หาแนวทางใหม่ ๆ คิณอกกรอบคิดแบบบูรณาการ และควรทดลอง ฝึกฝน เรียนรู้จากประสบการณ์ แก้อั และพัฒนาตนเองเสมอ สอดคล้องกับรัชনীกร แสงสว่าง (2564) พบว่า แนวทางพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงคิณอกกรอบหาความสัมพันธ์ของข้อมูล คิดไอเดียใหม่ ๆ หาแนวทางใหม่ ๆ คิณอกกรอบคิดแบบบูรณาการ

2.4) ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม และควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับไววิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2562) พบว่า แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่สามารถสรุปได้คือ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากผลการวิจัย โดยมีแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ ผ่านการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนา พร้อมทั้งสร้างระบบให้รางวัลและยกย่องชื่นชม และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากร เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ การให้เงินช่วยเหลือในโอกาสพิเศษ และการสนับสนุนการออม ซึ่งระบบสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมสะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานจะเล็งเห็นคุณค่าในบทบาทของตนและพร้อมร่วมแรงร่วมใจเพื่อเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ร่วมเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกิจกรรมพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

1.2 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ต้องอาศัยความทุ่มเท มุ่งมั่น และความร่วมมือจากทุกฝ่าย

1.3 ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บริการผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ เช่น ให้บริการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ พัฒนาโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นักเรียนด้อยโอกาส เป็นต้น

1.4 ด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. <https://www.onec.go.th/>.
- กัญญาณัฐ ชุนประดิษฐ์. (2562). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณีนุช แก้วบัวสา (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไววิทย์ ทองแท้ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 7(2), 92–101.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. <https://www.kruchiangrai.net/2014/10/29/สมรรถนะครู-สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.