

ปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Psychological Traits and Administrative Competency of Educational
Personnel in the Primary Educational Service Area Office

จรรย์ โสสว่าง¹

Charan Sosawang¹

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ²

Sopee Wiwatchankrit²

ไนตะวัน กำหอม³

Naitawan Kumhom³

^{1,2,3}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,
Thongsook College

Corresponding author, e-mail: plu1234@hotmail.com

Received: 06, 2025; Revised: March 29, 2025; Accepted: March 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านจิตลักษณะ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหาร และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านจิตลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นปัจจัยเด่นที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการพัฒนาความรู้ และทัศนคติต่อวิชาชีพตามลำดับ 2) สมรรถนะเชิงบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และจริยธรรมวิชาชีพ 3) ปัจจัยด้านจิตลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะเชิงบริหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบทางจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านจิตลักษณะ, สมรรถนะเชิงบริหาร, การบริหารการศึกษา

Abstract

This quantitative research aimed to 1) examine the level of psychological traits, 2) assess the level of administrative competency, and 3) analyze the relationship between psychological traits and administrative competency of educational personnel in the Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 385 educational personnel, and data were collected using a questionnaire. The analysis involved percentages, means, and standard deviations.

The research findings revealed that: 1) The overall psychological traits were at a high level, with future orientation and self-control being the most prominent factors, followed by achievement motivation, knowledge development, and professional attitude, respectively. 2) The overall administrative competency was also at a high level, with achievement orientation ranking highest, followed by teamwork, service quality, self-development, and professional ethics. 3) Psychological traits were positively correlated with administrative competency at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

These findings highlight the importance of developing psychological traits to enhance the competency of educational personnel. The results can serve as a guideline for systematically improving personnel capabilities in the education sector.

Keywords: Psychological Traits, Administrative Competency, Educational Administration

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน และปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมในสังคม เพื่อให้ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา คนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นแนวทางหลักที่รัฐบาลได้ดำเนินการผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป (พัชรภา ตรีเนตร, 2554) ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ครูในฐานะผู้ขับเคลื่อนการศึกษาไม่เพียงแต่ต้องถ่ายทอด ความรู้เท่านั้น แต่ยังสามารถปรับใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน รวมถึงปลูกฝังคุณธรรมและพฤติกรรมที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สิริรังษศรี, 2557)

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของการศึกษา โดยต้องปรับบทบาทจากเพียงแค่ผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านกระบวนการที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ ครูยังต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม รวมถึงปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีและเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิณสุตา สิริรังษศรี, 2557)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับบทบาทของครูเท่านั้นแต่ยังต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในภาคการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กฤษณพงศ์ กิรติกร, 2557) แนวทางดังกล่าวช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสากล นอกจากนี้ สมรรถนะของบุคลากรยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถสูงย่อมสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พศิน แดงจวง, 2554)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนิกันต์ สุขวัฒน์, 2560) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลกรดังกล่าวยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับแนวทางการบริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและการบริหารจัดการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐานได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากปัจจัยและแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของ



บุคลากรทางการศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของระบบการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะหลักเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านศึกษาระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ± 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามลักษณะของบุคลากร เช่น สายงานหน้าที่หรือเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
4. ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพ

การให้คะแนนใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
2. การให้บริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) เช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1: นำร่างแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 2: ทดสอบแบบสอบถามกับบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถามและความเป็นไปได้ในการใช้

ขั้นตอนที่ 3: วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งให้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .911

ขั้นตอนที่ 4: นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 385 คน โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลดังนี้:

1. เตรียมการเก็บข้อมูล

- ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ทดสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อประเมินความชัดเจนและความน่าเชื่อถือ

2. กระบวนการเก็บข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้คำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและแนวทางในการตอบคำถาม
- ติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่าไม่มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จะทำการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- บันทึกและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้:

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร เพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหาร

- ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

- ตีความผลการวิเคราะห์ตามระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะทางจิตที่เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นปัจจัยที่โดดเด่นที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะยาว การกำกับดูแลตนเอง และการปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงาน รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จและมีความพยายามในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ปัจจัยลำดับถัดมาคือ การได้รับการพัฒนาความรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ทศนคติต่อการประกอบวิชาชีพ ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนอาจยังมีข้อจำกัดหรือทัศนคติที่แตกต่างกันต่อวิชาชีพของตนเอง

2. สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่โดดเด่นที่สุด สะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและทุ่มเทให้กับการบรรลุผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสามารถในการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปัจจัยลำดับถัดมาคือ การบริการที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพของการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน นอกจากนี้ การพัฒนาตนเอง ยังเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญในระดับสูง โดยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง สุดท้าย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีค่าต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังคงตระหนักถึงหลักจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าบุคลากรที่มีจิตลักษณะที่ดีมักจะมีสมรรถนะเชิงบริหารในระดับที่สูงขึ้น เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกพบว่า การ



มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตลักษณะมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและยึดมั่นในจริยธรรมทางวิชาชีพ จะส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะในการบริหารงาน นอกจากนี้ การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง แม้ว่าจะมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจิตวิทยา เช่น การพัฒนาตนเองและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถส่งเสริมสมรรถนะเชิงบริหารให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีคุณลักษณะทางจิตที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นปัจจัยที่โดดเด่นที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง ควบคุมพฤติกรรมและการตัดสินใจให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย และความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานของตนเอง ปัจจัยที่มีค่ารองลงมา คือ การได้รับการพัฒนาความรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ ทศนคติต่อการประกอบวิชาชีพ แม้ว่าจะมีค่าอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีค่าต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมองและทัศนคติของบุคลากรต่อบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ซึ่งศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงการพัฒนาตนเองก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซน ร่มพฤษ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยพบว่าคุณธรรมจริยธรรมของครูอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

จากการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้าเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตลักษณะทางบวกและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรทางการศึกษา

2. ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการงานบริหารที่มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความโดดเด่นที่สุด โดยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจน มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการร่วมมือประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรในองค์กร ปัจจัยลำดับถัดไป ได้แก่ การบริการที่ดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถในการ ให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และ การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากร สามารถเพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงทักษะของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ แม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่า บุคลากรยังคงให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางวิชาชีพและหลักจริยธรรมในการทำงาน ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ อรรณภทรโฆสิต (2565) ซึ่งพบว่าสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากร ทางการศึกษา มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา ตนเอง และ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา และพบว่าการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวมีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการศึกษายัง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ในตะวัน กำหอม (2561) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครู โดยพบว่าครูส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ การพัฒนาตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริม สมรรถนะเหล่านี้ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวมา แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาแนวทางการบริหาร การเรียนรู้ทักษะ ที่จำเป็น และการสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพของ องค์กรทางการศึกษา และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการศึกษาโดยรวม

3. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหารของ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีจิตลักษณะในเชิงบวก ย่อมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารได้ดียิ่งขึ้น เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเชิงบริหารมากที่สุด สะท้อนให้ เห็นว่าบุคลากรที่มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะมีสมรรถนะในการบริหารสูงขึ้น รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดง ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการรักษามาตรฐานจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็น



ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร นอกจากนี้ การบริการที่ดี ยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหาร โดยเน้นถึงการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ส่วนการพัฒนาตนเอง แม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด แต่ก็ยังคงมีผลต่อสมรรถนะเชิงบริหารในระดับหนึ่ง ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ อรรณภทรโฆสิต (2565) ซึ่งพบว่าสมรรถนะเชิงบริหารมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ ส่วน การบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะทางด้านบริหารจัดการเชิงวิชาการและการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การสร้างแรงจูงใจในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปลูกฝัง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านต้องได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2 บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านต้องพยายามทำหน้าที่การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้
- 1.3 บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านต้องสามารถกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
- 1.4 บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านต้องรู้สีกฎาคมิใจในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษา เทคนิคในการดำเนินการด้าน ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
- 2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
- 2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัย ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตการศึกษาอื่น

บรรณานุกรม

- กฤษพงษ์ กীরติกร. (2557). “การยกระดับคุณภาพครู” ใน การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิต และ พัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557วันที่ 24 มกราคม 2557.
- เซน ร่มพฤษ. (2563). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในโรงเรียนบ้านนาสารอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- ธนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ในตะวัน กำพ้อม. (2561). *ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของครูโรงเรียนจิตรดาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยทองสุข.*
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ดวงกลมพับลิชชิง.*
- พัชรภา ตรีเนตร. (2554). การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมต้นเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิमान. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พิณสุดา สิริรังษศรี. (2557). *การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- มานอญ์ อรรถภัทรโฆสิต. (2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 4(3), 205-219.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*