

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NAKHON
THAM NETWORK SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE
OF SA KAE0 PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



¹พรกนก ชุนประเสริฐ, ²สุชาดา นันทะไชย และ ³พร้อมพิไล บัวสุวรรณ
¹Phonkanok Chunprasoed, ²Suchada Nanthachai and Prompilai Buasuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย
Kasetsart University, Thailand

¹phonkanok.c @ku.th

Received: May 26, 2023; Revised: July 29, 2023; Accepted: August 20, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 93 คนรวมทั้งสิ้น 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้สุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครจซีและ มอร์แกน(Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การ

¹ นักศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในอันดับแรก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ สมรรถนะการให้บริการที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะ. ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to study the competency of school administrators. Nakorntham Network School Group under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2 and to compare the performance of school administrators. Nakorntham Network School Group Under the Office of Primary Educational Service Area, Sa Kaeo District 2 classified by gender, educational background, position and work experience. The sample used was 10 school administrators and 93 teachers, totaling 103 people. Sample was obtained by using Stratified Random Sampling. The tool used to collect data this time was a 5 Rating scale questionnaire with .97 reliability. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, independent samples, one-way ANOVA. The results of the study revealed that 1) the competency of school administrators. Nakorntham Network School Group under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2, the overall average was at the highest level. When considering the competencies of school administrators in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was Teamwork, classified by position there was a statistically significant difference in vision competence, followed by analytical thinking and synthetic competency. The last lowest average was quality service at a high level. 2) The results of comparison the differences in the competencies of school administrators. When classified by sex and experience, there were no statistically insignificant differences. But when classified by

educational qualification, it was found that the performance was aimed at achievement statistically significant differences at .05. Finally performance at .05.

Keywords : Competencies. School administrators.

บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบันที่สังคมมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่สังคมที่เจริญทางเทคโนโลยีในยุคที่เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง มีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยตั้งแต่การพัฒนาที่ก้าวหน้าของสังคมในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจไปสู่สังคมที่มีความเจริญทางเทคโนโลยี สะท้อนถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เราต้องเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและเงื่อนไขต่างๆ ในสภาพแวดล้อมทางสังคมของการพัฒนาประเทศ เราต้องนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาใช้กับงาน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการเป็นมนุษย์ และมีบทบาทอย่างมากเพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Quality Education) การประเมินขีดความสามารถของมนุษย์ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2555,) ภายใต้ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ” สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมสนับสนุน และส่งเสริมตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนราชการ เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) บุคลากรที่มีความรู้สามารถทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และระบบบริหารราชการมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอในพื้นที่รับผิดชอบโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงาน ก.พ.ร., 2548: 9-16)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรเต็มเต็มศักยภาพในการทำงาน และต้องมีแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มี IQ สูง ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นสถาบันที่สำคัญ เพื่อสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้สามารถพึ่งพาตนเองได้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดตามเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินคุณภาพโรงเรียนต้องพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาและอบรมนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาอะไรบ้างจะทำให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น นอกเหนือจากการใช้ความสามารถในการพัฒนาความสามารถ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจสารสนเทศและทรัพยากรจำกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในองค์กร เขาเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ ต้องเป็นผู้นำทางการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ รู้จักวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบดูแลการดำเนินงานในทุกด้าน จะต้องมีการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับแนวคิดในการบริหารจัดการให้เน้นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานโยบายและการปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารแบบเชิงรุกซึ่งเน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ริเริ่มและชี้นำแนวทางการคิดที่ดีในการทำงาน และสร้างความเข้าใจและประสานสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างดี นอกจากนี้ยังต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและดูแลให้มีการประเมินการปฏิบัติงาน การศึกษาสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การให้บริการที่มีคุณภาพ 3.การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานร่วมกันเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะสำคัญ คือ 1.การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4. การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ดังนั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีความสุขในการเรียนรู้ และบุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาในอนาคต ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยา, โรงเรียนบ้านหนองหมู, โรงเรียนบ้านหนองแขง, โรงเรียนบ้านหนองหล่ม, โรงเรียนบ้านพริ้ว, โรงเรียนเนินผาสุก, โรงเรียนบ้านหนองแสง และโรงเรียนบ้านบูกะสัง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศชายและหญิง ระดับวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ในกลุ่มนครธรรมมีสถานศึกษาทั้งสิ้น 8 โรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนจำนวน 129 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ในกลุ่มนครธรรมมีสถานศึกษาทั้งสิ้น 8 โรงเรียน คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนจำนวน 93 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 103 คน เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ เครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้สุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การให้บริการที่มีคุณภาพ 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานร่วมกัน เป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 4 สมรรถนะสำคัญ คือ 1.การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert Scale ซึ่งมีอยู่ 2 ส่วน คือแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไป และแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไป มีลักษณะเลือกตอบ (Check List) จำแนกตามเพศชายและหญิง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทหรือปริญญาเอก ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี, 11 – 16 ปี หรือมากกว่า 16 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การให้บริการที่มีคุณภาพ 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานร่วมกันเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 4 สมรรถนะสำคัญ คือ 1.การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2. การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4.การมีวิสัยทัศน์ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert Scale

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มนครธรรม โดยการใช้การทดสอบที (Independent Sample t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน จำแนกวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่ตำแหน่งครู จำนวน 93 คน จำแนกตามประสบการณ์ ส่วนมากมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 40 คน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 103)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.51	0.50	มากที่สุด	6
สมรรถนะที่ 2 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.45	0.43	มาก	8
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.52	0.45	มากที่สุด	3
สมรรถนะที่ 4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.60	0.39	มากที่สุด	1
สมรรถนะที่ 5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.59	0.47	มากที่สุด	2
สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ	4.48	0.53	มาก	7
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.51	0.48	มากที่สุด	5
สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์	4.52	0.47	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.52	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

สมรรถนะการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการให้บริการที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ

สมรรถนะ	เพศ (n = 103)				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n =26		n =77			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.53	0.48	4.50	0.51	0.236	0.814
2 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.40	0.47	4.46	0.42	-0.633	0.528
3 การพัฒนาตนเอง	4.49	0.49	4.53	0.45	-0.375	0.708
4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.58	0.41	4.61	0.38	-0.351	0.726
5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.49	0.56	4.63	0.43	-1.168	0.251
6 การสื่อสารและการจูงใจ	4.42	0.55	4.49	0.53	-0.585	0.560
7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.48	0.48	4.52	0.48	-0.369	0.713
8 การมีวิสัยทัศน์	4.48	0.55	4.53	0.45	-0.408	0.686
รวม	4.49	0.42	4.53	0.40	-0.484	0.630

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.484$, $Sig. = 0.630$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะ	วุฒิการศึกษา (n = 103)				t.	Sig.
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท/เอก			
	n =77		n =26			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.53	4.65	0.36	-2.06*	0.044
2 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.43	0.43	4.50	0.44	-0.720	0.470
3 การพัฒนาตนเอง	4.52	0.46	4.53	0.46	-0.122	0.903
4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.58	0.40	4.65	0.33	-0.821	0.413
5 การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.56	0.48	4.68	0.43	-1.098	0.275
6 การสื่อสารและการจูงใจ	4.45	0.54	4.54	0.49	-0.697	0.487
7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.48	0.47	4.58	0.48	-0.868	0.388
8 การมีวิสัยทัศน์	4.49	0.46	4.59	0.50	-0.869	0.387
รวม	4.50	0.47	4.59	0.44	-1.016	0.312

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง

สมรรถนะ	ตำแหน่ง(น = 103)				t	Sig.
	ผู้บริหาร		ครู			
	n =10		n =93			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.54	4.53	0.49	-1.140	0.257
2 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.22	0.53	4.47	0.42	-1.759	0.082
3 การพัฒนาตนเอง	4.43	0.49	4.53	0.45	-0.689	0.492
4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.46	0.42	4.62	0.38	-1.210	0.229
5 การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.33	0.54	4.62	0.45	-1.859	0.066
6 การสื่อสารและการจูงใจ	4.20	0.57	4.51	0.52	-1.751	0.083
7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.26	0.58	4.53	0.46	-1.743	0.084
8 การมีวิสัยทัศน์	4.23	0.56	4.55	0.43	-2.096*	0.039*
รวม	4.31	0.49	4.54	0.39	-1.728	0.087

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์

สมรรถนะ	ประสบการณ์การทำงาน (n = 103)								F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 16 ปี		มากกว่า 16 ปี			
	n =23		n =40		n =22		n =18			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	0.54	4.57	0.44	4.38	0.56	4.59	0.50	0.7822	0.485
2 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.46	0.42	4.44	0.34	4.38	0.46	4.52	0.44	0.352	0.788
3 การพัฒนาตนเอง	4.55	0.43	4.54	0.42	4.45	0.49	4.51	0.54	0.211	0.888
4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.63	0.39	4.61	0.37	4.55	0.40	4.62	0.42	0.199	0.897
5 การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.64	0.48	4.58	0.45	4.52	0.49	4.65	0.49	0.353	0.787
6 การสื่อสารและการจูงใจ	4.54	0.52	4.41	0.57	4.44	0.49	4.59	0.49	0.636	0.593
7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.48	0.52	4.48	0.48	4.48	0.48	4.63	0.43	0.507	0.679
8 การมีวิสัยทัศน์	4.62	0.47	4.43	0.51	4.53	0.49	4.56	0.42	0.850	0.470
รวม	4.55	0.47	4.51	0.46	3.98	4.47	4.58	0.47	0.315	0.814

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

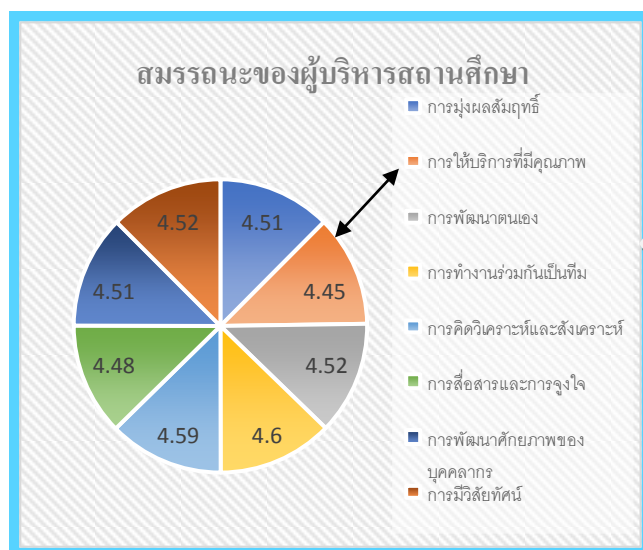
1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนครธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะ การทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ สมรรถนะการให้บริการที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



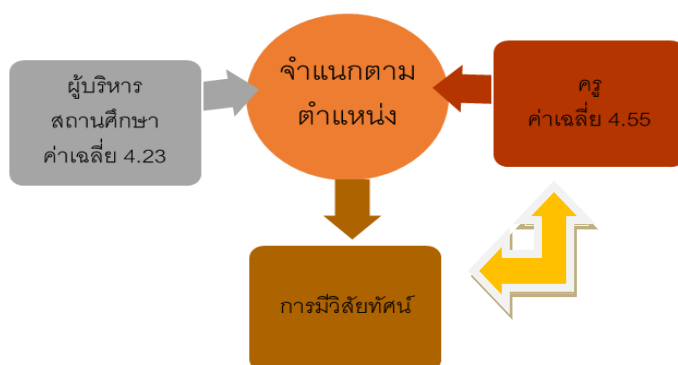
จากการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือสมรรถนะการให้บริการที่มีคุณภาพ อยู่ใน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย

อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจมาแก้ไขและปรับปรุงในการบริการที่ดีที่สุด และไม่สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าไม่มีการสำรวจ และทำการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการปรับปรุงระบบบริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว เกิดความล่าช้า

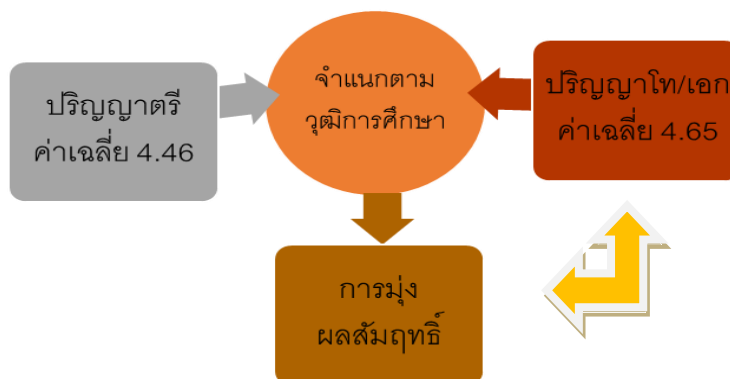
สอดคล้องกับงานวิจัย ของฐิฏฐารัว ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมา

การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง



การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งการรับรู้ต่างกันมีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครุมองเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีวิสัยทัศน์ใน การที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่อนาคตที่ต้องการ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์การประสบผลสำเร็จและสู่ความเป็นเลิศที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ทีมงานที่มีศักยภาพใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีอาชีพ

การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษา



การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท มีทักษะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมองว่า ผู้บริหารมีความริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนางานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบความถูกต้องใน การบริหารงาน มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการกำหนดแนวทางนโยบาย พร้อมทั้งวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:..โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,” (5 กันยายน 2548).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44 - 46.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ก.พ.ร.(2548) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. (พ.ศ.2546-2550). กรุงเทพฯ:สำนักงาน ก.พ.ร.
- จิฐรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2553. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (2 ฉบับที่)
พ.ศ. 2551 กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2548). หลักเกณฑ์และวิธีการ
พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). คู่มือหลักสูตรการ
พัฒนา ข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร
การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาและส่งเสริม
วิชาชีพ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
2546. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.