

**สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร**  
**Competency of School Administrators in the Opinions of Teachers  
under the Office of Secondary Educational Service Area 22, Mukdahan Province**

ศณิตาภรณ์ คนไว<sup>1</sup>

อารี หลวงนา<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครู ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร ปีการศึกษา 2555 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

จำนวน 60 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับ

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>2</sup> ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การศึกษาพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครูสรุปได้ดังนี้คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างจริงจัง และต่อเนื่องให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ มีการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา มีการกระตุ้นและกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย การบริการที่ดี ผู้บริหารควรเอาใจใส่การจัดการศึกษา ให้เต็มศักยภาพและเต็มเวลา ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการพัฒนาตนเอง ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ยกย่องสร้างแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งควรจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้ศักยภาพและเสริมแรงให้ครูทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องด้วยสัมพันธภาพอันดี และวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดความสามารถและมีอิสระในการทำงาน ส่วนด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูควรพัฒนาสมรรถนะและควรเคารพในเสรีภาพ กฎระเบียบ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำนักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม

**คำสำคัญ :** สมรรถนะของผู้บริหาร, สมรรถนะ, ผู้บริหาร

## Abstract

The purposes of this study were to investigate the competency of school administrators in the opinions of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 22, Mukdahan province, to compare the opinions of the teachers on the bases of gender, work position, educational level, and work experience, and to obtain the advice from the sampled teachers.

The total of 371 respondents including administrators and teachers working for the Office of Secondary Educational Service Area 22, Mukdahan province in 2012 academic year, selected by means of stratified random sampling method were used as the sample group of the study. The sample group size was determined by the table of Krejcie and Morgan. A five-point rating scale survey questionnaire containing 60 question items and giving the overall reliability coefficient of .95 was employed in data collection. Mean, percentage, standard deviation, t-test, and F-test were used in data analysis. The test of Scheffe was used when statistical difference in pairs was found.

**The research findings were as follows:**

1. The competency of school administrators was found to be at a high level in all aspects. Service competency aspect was rated the highest level, followed by teamwork competency, moral obligation and professional ethics aspects at the lowest levels.

2. The comparison of the competency of school administrators showed no difference on gender analysis basis. However, the differences were found among those differing in positions and educational levels. School administrators and teachers differently viewed the competency of school administrators and so did the respondents holding postgraduate degrees and undergraduate degrees, and those differing in work experience as well.

3. The advice obtained from the respondents included the following. For the achievement-oriented aspect, the development of administrators at all levels should be taken seriously and continuously; an analysis of competency needed to be improved should be systematically done; an evaluation of the competency and its results should be used in development planning; an encouragement and a variety of development model should be

considered. Concerning the service mind aspect, full potential and fulltime services should be seriously performed. For self-development aspect, promotion, recognition, and motivation should be given to the administrators found in outstanding work performance; development plans of administrator, of teachers and educational personnel, and yearly action work plan should be met. Involving teamwork aspect, the administrators should encourage teachers to work in team, be good examples and create good relationship with all subordinates; freedom and creativity in work should be promoted. For moral obligation and professional ethics, the administrators should abide by regulations, respect and have positive attitudes on subordinates and be the leaders of morality and ethics.

**Keywords :** Competency of School Administrators, Competency, Administrators

### บทนำ

ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับการพัฒนาคน เครื่องมือในการพัฒนาคนก็คือการศึกษาที่มีคุณภาพ ทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาประเทศที่สำคัญและมีค่าที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์แผนการศึกษาแห่งชาติหลายฉบับจึงได้เน้นถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเด่นชัดว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและ

จิตใจ มีความรู้และคุณธรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เป็นการดำเนินการภายใต้การปฏิรูประบบราชการของภาคประเทศไทยที่ได้เน้นแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่สำหรับประเทศไทยอีกแนวคิดหนึ่งที่นำมาปรับใช้เพื่อสร้างให้ภาครัฐมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้มีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 วินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ส่วนด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะนักศึกษาด้านการบริหารการศึกษาและทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร ในสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครุว่ามีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะ บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามเพศตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 30 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 874 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 371 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

### ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตามได้แก่ระดับสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายรวมโดยกำหนดการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t - test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความมีนัยสำคัญทางสถิติจึงนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe'

### สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะการบริการที่ดี รองลงมาคือสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดมุกดาหาร สรุปได้ดังนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างจริงจัง และต่อเนื่องให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ มีการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา ในวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรเอาใจใส่การจัดการศึกษา ให้เต็มศักยภาพและเต็มเวลา ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น และทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสริมแรงให้ครู ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหารกับครู วางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดความสามารถและมีอิสระในการทำงาน และสมรรถนะด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารควรเคารพในเสรีภาพ เคารพในกฎระเบียบ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้มีนักบริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

## อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดมุกดาหารเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการคือผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจาก 1) มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 18-30) 2) มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 บัญญัติว่าการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมินทั้งด้านวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานคือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้ที่ผ่านการประเมินก็จะมีผลก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยภูมิเขต2, 2550 ก:12-13) ซึ่งจากสองประการดังกล่าวส่งผลให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสะไกร โสมาศรี (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยภูมิเขต2 พบว่าข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากทัศนคติของเพศหญิงและเพศชายในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาคล้ายกัน เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งใช้แนวคิดในการกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน (Balanced Scorecard) ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารโดยการกำหนดมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ 1) มุมมองด้านนักเรียน 2) มุมมองด้านกระบวนการจัดการสถานศึกษาภายใน 3) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาและ 4) มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2549 : 10) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าสามารถผลักดันให้มีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสะไกรโสมาศรี (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมรายด้านและรายข้อผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2546 และตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 18-40) ทำให้ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้ที่มีและเป็นผู้ใช้อำนาจสูงสุดในสถานศึกษาได้นำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ในการบริหารผลงานของตนเอง (ถวิล มาตรเยี่ยม, 2544 : 31-32) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรินทร์ หอมกลิ่นยา (2548 : 89,96) ได้ศึกษาสมรรถภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีผลการเปรียบเทียบพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์มาจากสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือรับรู้ได้เห็นซึ่งในแต่ละคนก็แตกต่างกันไปตามการรับรู้

ของแต่ละบุคคลบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งนั้นนานๆ ย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสะไกร โสมาศรี (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านจำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้อง หมั่นทบทวน และปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เกิดผลสำเร็จ ได้รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มากขึ้นโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีการพัฒนาตนเองศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายแสดงบทบาทการเป็นผู้นำด้วยกิจวิสัยทัศน์ทั้งปวง วาจา เมื่อเผชิญปัญหาตั้งเครียดด้วยความประนีประนอมและยุติธรรมรวมทั้งยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียม ประเพณีรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองเพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ค้นพบจัดการอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานได้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะที่ไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี หลวงนา ประธานที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่เสมอพร้อมชี้แนะทางการวิจัยตลอดมา เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้



## เอกสารอ้างอิง

- กำจัด ชลสวัสดิ์. ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2549.
- เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2, สำนักงาน. เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2550 .
- จิระ งอกศิลป์. คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2550.
- ถวิล มาตรฐาน. การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม, 2544.
- บุศรินทร์ หอมกลิ่นยา. สมรรถภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 77. มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม. (ออนไลน์). อ้างเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://www.djop.moj.go.th/>
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2549.
- วิชาการและมาตรฐานการศึกษา,สำนักงาน. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2549.
- ศุภชัย ยาวะประภา. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- สะไกร โสมาศรี. สมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.