

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Performance in The Execution of School Administrators Under
the District Office Surin Primary Education Area 1

วิลาศ อุ่มบุญ^{*1}, ไตรรัตน์ สิทธิกุล²

Wilast Oumboon^{*1}, Trirat Sitthitul²

^{*1}นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

^{*1}Graduate student in Educational Administration, Siam Technology College

²Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

e-mail: triraths@siamtechno.ac.th

Received: February, 13 2022

Revised: February, 28 2022

Accepted: March, 4 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 170 คน คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สูตรของ เครจซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบ มาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ

พิจารณาจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายคู่พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the performance of educational institution administrators. Schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 and 2) Comparison of the performance of school administrators. Schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1. This research is a quantitative research. Examples used in the research were school administrators. Schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, 170 students were obtained by simple random sampling. using the formula of Craigie and Morgan, a research tool is a questionnaire The estimation scale has 5 levels with 3 parts. Statistics used in data analysis. These are percentage, mean, standard deviation. One-way t and variance Double mean difference test by chef's way the statistical significance was set at the .05 level.

The results of the research were found that: The results showed that the performance of educational institute administrators The schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, were at the highest level. The aspect with the highest average was self-development. The aspect with the lowest rank average was good service. analysis and synthesis in terms of communication and motivation, respectively. Schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, found that no different When considering the classification by gender, it was found that the overall picture was not different. When considering the classification by educational level, it was found that the overall picture was not different. When considering each aspect, it was found that teamwork analysis and synthesis differed statistically at the level of .05 and when considered classified by Work experience found that the overall picture was not different. But considering each couple, it was found that in terms of self-development, the difference was statistically significant at the level of .05

Keywords: Performance, School Administrators, Surin Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนี้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) ด้วย การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็น ผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและ คุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน รวมทั้ง จากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำ แนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าว ส่วนการกำหนด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 7) นอกจากนี้ในปัจจุบัน สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการจัดการศึกษาและ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จ

ของโรงเรียนให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนทุกคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง ไทยและ เป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อการประกอบอาชีพและการศึกษา ตลอดชีวิต และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ดังกล่าว ได้กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มี วิทยฐานะ และมีค่าตอบแทนวิทยฐานะอีกทั้งเป็น ตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุดได้หรือไม่ต้องอาศัย บุคคลที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพา องค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2552: 55)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ว่ามี สมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูล แก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 292 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการพิจารณา จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ซึ่งเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (พิสนุ พงศรี, 2553: 69) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 170 คน

2. ตัวแปรที่วิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ลิเคิร์ต (Likert) โดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) มาหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเมืองสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 เท่ากับ 0.70

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ t-test แบบ Independent

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวม ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	0.54	มากที่สุด
2. ด้านการบริการที่ดี	4.58	0.58	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.64	0.55	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.63	0.52	มากที่สุด
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.58	0.54	มากที่สุด
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.58	0.56	มากที่สุด
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.63	0.52	มากที่สุด
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.60	0.53	มากที่สุด
รวม	4.60	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.58) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.58) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.58) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.58) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.54) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n= 134)		หญิง (n= 36)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	0.55	4.63	0.51	1.974	0.59
2. ด้านการบริการที่ดี	4.59	0.58	4.56	0.56	1.974	0.68
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.63	0.55	4.69	0.55	1.974	0.45
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.62	0.53	4.65	0.53	1.974	0.71
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.59	0.54	4.52	0.56	1.974	0.42
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.59	0.56	4.54	0.55	1.974	0.62
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	4.63	0.52	4.63	0.51	1.974	0.99
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.62	0.52	4.53	0.57	1.974	0.27
รวม	4.60	0.54	4.59	0.54	1.974	0.59

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	(N= 2)		(N= 166)		(N= 2)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.10	0.14	4.60	0.43	4.70	0.14
2. ด้านการบริการที่ดี	3.60	0.57	4.60	0.46	4.40	0.57
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.80	0.57	4.65	0.42	4.80	0.28
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.80	0.28	4.63	0.44	4.90	0.14
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.70	0.42	4.58	0.44	4.80	0.28
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	3.70	0.42	4.59	0.45	4.50	0.42
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.80	0.28	4.64	0.39	4.50	0.70
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.90	0.14	4.61	0.43	4.60	0.57
รวม	3.80	0.35	4.61	0.43	4.65	0.39

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่วนด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบายวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ให้เกิดความคุ้มค่าความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ค้นหาโอกาส อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุน การคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และจัดให้เป็นระบบ สร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี เกิดความศรัทธา เต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการท างานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยบรรยากาศที่ดีต่อกันจัดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตรา ยีหวังเจริญ (2553: 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอน ศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่มีโครงสร้างการ บริหารงานของโรงเรียนเหมือนกัน ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารจัดการโรงเรียนไปใน แนวทางเดียวกัน อีกทั้งจำนวนโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการแข่งขันกันสูง แต่ละโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้โรงเรียนของตน มีคุณภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนอื่น ส่งผลให้ ผู้บริหารในแต่ละขนาด ของโรงเรียนต้องมีการ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้มีสมรรถนะ ไม่แตกต่างกัน

2. จากการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ในยุคที่นโยบายหน่วยเหนือกำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารได้มีการอบรมเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา ทุกระดับ ดังนั้น จึงอาจมีพฤติกรรมการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใดก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพรพิศ อินทะสุระ (2553: 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และด้านการสื่อสารสูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดแต่เรียงลำดับแล้วมีค่าน้อยที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม ความรู้เฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง หรือจัดทำโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.**

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส จำกัด.

พิสนุ ฟองศรี. (2553). **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

บจก.ด้านสุทธาการพิมพ์.

พรพิศ อินทะสุระ. (2553). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุจิตรา ยีหวังเจริญ. (2553). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดชายแดน ภาคใต้. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารและการจัดการศาสนาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552). **หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค จำกัด.**