

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

The Competencies of School Administrators in Punjapaki Consortium
Under The Secondary Educational Service Area Office, Saraburi

วันวิสา คำแฝง*¹ และสมคิด สกุนสถาปัตย์²

Wunwisa Khamfaeng*¹ and Somkid Sakunsatapat²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Education Administration Branch Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100109.edu@bkkthon.ac.th

Received: July, 18 2022

Revised: August, 2 2022

Accepted: August, 15 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี จำนวน 361 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยครู จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นการพัฒนาตนเอง และการสื่อสารและการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the Competencies of School Administrators in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi; and (2) to compare teachers' evaluations on the competencies of school administrators in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi classified by education level and work experience. Research methodology was survey research. The population included 361 teachers at the schools in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi. Sample was obtained via stratified random sampling technique, comprised of 186 teachers at the schools in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi. The instrument used for the data collecting was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the competencies of school administrators in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi were at the high level in overall. When considering each aspect, it was found that almost aspects were at high level; except self development, and communication and motivation were at the highest level; and (2) the teachers with different education levels and work experiences had no different evaluations on the competencies of school administrators in Punjapaki Consortium under the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi in overall and each aspect.

Keywords: Competencies, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งให้การจัดการศึกษาของชาติต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ราชกิจจานุเบกษา (2550: 3-4) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยกำหนดกรอบในการปฏิรูป การศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพ โรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้เป้าหมายดังกล่าวประสบ

ความสำเร็จ ชีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดตามนโยบายผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำวิชาชีพ มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ

โรงเรียนเป็นองค์การระดับปฏิบัติการที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความหลากหลายและแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการศึกษาจึงมีผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยหลายระดับ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเป็นสำคัญ สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงมีการกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) การมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินงานทุกอย่างของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารเป็นหลัก หากผู้บริหารมีความสามารถหรือสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาก็มักไปในทิศทางที่มุ่งหวังและย่อมสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมี ซึ่งตรงกับ ชาตรี โปธิกุล (2557: 4) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตน แต่มิใช่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้เหมือนกันทุกคน การบริหารจัดการสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายที่แตกต่างกันตามศักยภาพของสถานศึกษาจะมีความคล่องตัว สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันเป็นการดำเนินการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดรูปร่างและกำลังคน การจูงใจ และการควบคุม การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญจึงสมควรมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะบริหารจัดการโรงเรียนที่สามารถครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมดในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมภาคี ซึ่งโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมภาคีได้ดำเนินการจัดการเรียนการ

สอนตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีวิสัยทัศน์คือ “องค์กรคุณธรรม นวัตกรรมก้าวหน้า น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในส่วนของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารบางท่านยังขาดความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและยังขาดการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ธนาพล จีระเดชภัทร์, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม พ.ศ.2564) ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารบางท่านขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงทำให้การบริหารงานภายในและภายนอกสถานศึกษาเกิดความล่าช้า ทำให้การทำงานบางส่วนไม่เป็นไปตามนโยบายหรือเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น สมรรถนะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรและสามารถนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ (จุฑาทิพย์ทวีสุข, การสัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารศึกษาตามจุดมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการและสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีขอบเขต ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 361 คน

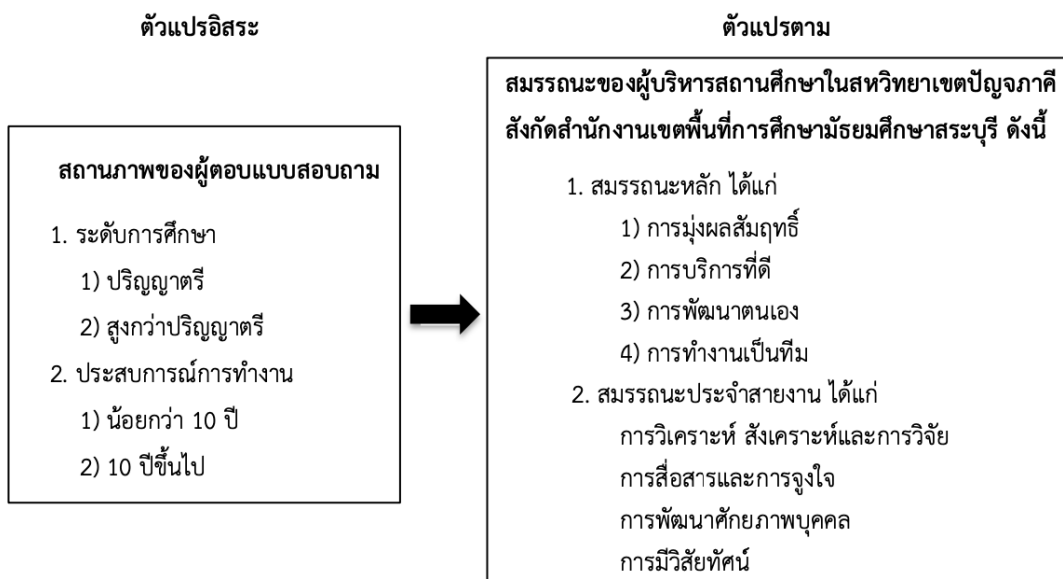
3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี และ 2) ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ (1) น้อยกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563: 32-42)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 361 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนรายโรงเรียน เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 8 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 39 ข้อ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดดังนี้

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

3. วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว กำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ เพื่อนำไปหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3.3 หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา (The Index of Item Objective Congruence= IOC) ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach (1990: 161) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

4.2 ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวมและกำหนดระดับเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนโดยการทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 5) การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=186)

สถานภาพครู	จำนวน	
	(n=186)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	47.31
หญิง	98	52.69
รวม	186	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	45	24.19
30-40 ปี	80	43.01
41-50 ปี	39	20.97
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	22	11.83
รวม	186	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	102	54.84
สูงกว่าปริญญาตรี	84	45.16
รวม	186	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	98	52.69

สถานภาพครู	จำนวน	
	(n=186)	ร้อยละ
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	88	47.31
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ดังนี้ มีเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.01 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู โดยรวมและรายด้าน (n=186)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี		\bar{X}	S.D.	ระดับ
สมรรถนะหลัก				
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	0.75	มาก
2	การบริการที่ดี	4.36	0.74	มาก
3	การพัฒนาตนเอง	4.51	0.69	มากที่สุด
4	การทำงานเป็นทีม	4.24	0.76	มาก
รวม		4.36	0.73	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน				
5	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	4.35	0.73	มาก
6	การสื่อสารและการจูงใจ	4.53	0.73	มากที่สุด
7	การพัฒนาศักยภาพบุคคล	4.32	0.76	มาก
8	การมีวิสัยทัศน์	4.33	0.74	มาก
รวม		4.38	0.74	มาก
รวม 2 ด้าน		4.37	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูในแต่ละสมรรถนะ พบว่า ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.37) โดยด้านการพัฒนาตนเองและการสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่เหลือทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

(n=186)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การทำงานมุ่งผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.27	0.79	มาก
2	การริเริ่มนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้	4.33	0.70	มาก
3	การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.58	0.72	มากที่สุด
4	การมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	4.25	0.72	มาก
5	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.83	มาก
รวม		4.36	0.75	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ

(n=186)

ด้านการบริการที่ดี		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การปรับปรุงระบบบริการ	4.37	0.81	มาก
2	การตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.40	0.73	มาก
3	การให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองอย่างเท่าเทียมกัน	4.38	0.74	มาก
4	การพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบาย	4.35	0.63	มาก

ด้านการบริการที่ดี		\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.31	0.76	มาก
รวม		4.36	0.74	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

(n=186)

ด้านการพัฒนาตนเอง		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุม อบรม สัมมนา	4.32	0.80	มาก
2	การรวบรวมองค์ความรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	4.59	0.67	มากที่สุด
3	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน	4.64	0.62	มากที่สุด
4	การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนางาน	4.48	0.60	มาก
5	การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้	4.52	0.75	มากที่สุด
รวม		4.51	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน การรวบรวมองค์ความรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม
โดยรวมและรายข้อ

(n=186)

ด้านการทำงานเป็นทีม		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงาน ในทุกโอกาส	4.00	0.88	มาก
2	การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม	4.40	0.73	มาก
3	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.80	มาก
4	การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนทีมงานในการ ปฏิบัติงาน	4.25	0.63	มาก
5	การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.22	0.73	มาก
รวม		4.24	0.76	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่
ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ

(n=186)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน	4.40	0.73	มาก
2	การวางแผนงาน/โครงการเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.38	0.79	มาก
3	การคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	4.35	0.63	มาก
4	การเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.22	0.75	มาก
5	การนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	4.38	0.74	มาก
รวม		4.35	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมและรายชื่อ

(n=186)

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.59	0.73	มากที่สุด
2	การยิ้มทักทาย และแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร	4.52	0.79	มากที่สุด
3	การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.32	0.63	มาก
4	การโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตาม	4.73	0.75	มากที่สุด
5	การเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท	4.48	0.87	มาก
รวม		4.53	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการสื่อสารและการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตาม การพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และการยิ้มทักทาย และแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายชื่อ

(n=186)

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การให้คำปรึกษาแนะนำผู้เกี่ยวข้อง	4.40	0.69	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.74	มาก
3	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.00	0.88	มาก
4	การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานในการพัฒนาตนเอง	4.48	0.84	มาก

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน	4.35	0.65	มาก
รวม		4.32	0.76	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม และรายข้อ

(n=186)

ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.51	0.74	มากที่สุด
2	การกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.74	มาก
3	การกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.33	0.67	มาก
4	การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	4.27	0.79	มาก
รวม		4.33	0.74	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=186)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.33	0.70	4.37	0.78	0.31	0.37
2. การบริการที่ดี	4.39	0.73	4.38	0.81	1.70	0.96
3. การพัฒนาตนเอง	4.52	0.69	4.58	0.58	-0.37	0.57
4. การทำงานเป็นทีม	4.34	0.80	4.31	0.76	-0.14	0.39
5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	4.31	0.75	4.34	0.73	0.34	0.71
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.58	0.67	4.51	0.69	0.95	0.74
7. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	4.39	0.69	4.35	0.74	0.37	0.09
8. การมีวิสัยทัศน์	4.37	0.74	4.32	0.67	0.20	0.96
รวม	4.40	0.72	4.39	0.72	0.42	0.47

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครู โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=186)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	0.81	4.39	0.79	0.12	0.89
2. การบริการที่ดี	4.41	0.68	4.49	0.60	-0.72	0.91
3. การพัฒนาตนเอง	4.66	0.59	4.62	0.49	1.95	0.34
4. การทำงานเป็นทีม	4.38	0.76	4.32	0.70	0.07	0.22
5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	4.26	0.87	4.29	0.69	1.44	0.16
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.56	0.57	4.53	0.61	0.65	0.65
7. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	4.24	0.78	4.21	0.68	-0.45	0.70
8. การมีวิสัยทัศน์	4.32	0.82	4.38	0.66	0.70	0.83
รวม	4.41	0.74	4.39	0.65	0.47	0.58

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปผลของการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ดังนี้ มีเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.01 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริการที่ดีทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน การรวบรวมองค์ความรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การโน้มน้าวให้ผู้ยินยอมรับและคล้อยตาม การพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และการยิ้มทักทาย และแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ด้านการ

พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปัญญาภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีตามการประเมินของครู ในแต่ละสมรรถนะ พบว่า ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและการจูงใจและด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ตระหนักถึงสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้มีการอบรม สัมมนา

ผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ รัศมี สีหะนันท์ (2556: 101) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่ทุกคนจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นสิ่งที่ส่งผลถึงความสำเร็จในงานหรือประสิทธิภาพมากหรือน้อยของงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ โดยสมรรถนะที่มีร้อยละเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน สมรรถนะผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติงานของครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา โดยผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราพิศ หัตถนิ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาปรับปรุง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและเทคนิคการพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความสะดวกสบายความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563: 32-42) ที่ให้ความสำคัญของ

สมรรถนะด้านบริการที่ดีว่า ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูชู้ ลาวชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้กับผู้รับบริการได้รับความพอใจ ผู้บริหารให้บริการ ด้วยธรรมาจริยธรรม มีความพึงพอใจในการบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นผู้บริหารยุคใหม่ มีวิธีการที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธัญญา พันธุ์ชะวงษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตวัชรวิทย์ พบว่า สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีม และบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูชู้ ลาวชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่างๆ อย่างเป็นระบบ สามารถรวบรวมข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน สามารถวางแผนโครงการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ซอชิต (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการ

จัดระบบข้อมูล เช่น ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล พิจารณาความพอเพียงของข้อมูล รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารและจูงใจอย่างชัดเจนเพราะถือเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้การสื่อสารและจูงใจเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไป มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการสื่อสารและการจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ต้องเพียงพอและจัดให้เป็นระบบ จัดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและเป็นกันเอง

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพรรณ หิรัญวรเสถียร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การจัดทำระบบทะเบียนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพใน องค์กร เพื่อตรวจสอบและประเมินผลได้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานให้พร้อมรับกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อให้ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิชา พันธุ์ขวงษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตวัชรนิมิต พบว่า สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

2. เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเข้าใจ มีทิศทาง และมุมมองที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อสมรรถนะของผู้บริหาร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2557) ซึ่งพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเป้าหมายโดยทั่วกัน
2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าร่วมค้นคว้าหาความรู้ ประสิทธิภาพใหม่ ๆ โดยการประชุม อบรม สัมมนา
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มเทคนิค วิธีการต่างๆในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นประจำ
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้คำปรึกษาแนะนำผู้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยเปรียบเทียบสมรรถนะทุกสาขาวิชาเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง แนวทางพัฒนายกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สาขาวิชาเขตปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2557). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเสริมงามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติรี โพธิกุล. (2557). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐาน วิชาชีพของครูสภา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธัญญา พันธุ์วงษ์. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตวัชรนิมยา.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รัศมี สีหะนันท์. (2556). **การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). **คู่มือการอบรมสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2557). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- David C. McClelland. (2008). **A Guide to Job Competency Assessment**. usa: Davies-Black Publishing, 5-6.
- David, D. Dubois and William, J. Rothwell. (2004). **Competency-Based Human Resource Management**. California: Davies-Black Publishing.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Education and Psychological Measurement.
- Lindgren, S. D., & Schultz, H. (2004). **IMC the next generation: Five steps for delivering value and measuring financial returns using marketing communication**. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Marmon D.H. (2005). **Core competencies of professional service providers in Federally Funded education programs**. Ph.D. dissertation. The University of Tennessee.
- Rylatt, A. and Lohan, K. (1995). **Creating training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Scott B. Parry. (2009). **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, VA: American Society of Training and Development.