

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร วิทยฐานะและ ขนาดโรงเรียน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด นราธิวาส ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารต่างกันมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด นราธิวาส ที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด นราธิวาส ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 342 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 185 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane' หากกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling ) ตามขนาดของโรงเรียนแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple - Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับ (Without Replacement) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกออกเป็น 12 มาตรฐาน จำนวน 60 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อย ของการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงแก้ไข ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ เครือวัลย์ โคมขวัญ (2551 : 103 -110) และนรารัตน์ ทองบุญเรือง (2552 : 180 -201) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือการวัดของ Likert ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ นำผลไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดทำข้อมูลแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และนำไปแปรความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้เกณฑ์การประเมินความคิดเห็น (Opinionated) ของ วัน เดชพิชัย (2532 : 531-532) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

4.50 - 5.00 หมายความว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. คำนวณหาค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การพัฒนาตนเองตาม  
มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จำแนก  
ตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน หากพบว่ามีค่า  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้การ  
เปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison Procedure) ด้วยวิธีการของ Scheffe' แล้วนำมาเสนอ  
ผลวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ผลการ  
วิเคราะห์พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด  
นครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
แยกเป็นรายมาตรฐานและรายข้อพบว่า

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 1 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
ข้อที่มีระดับการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองด้วย  
การศึกษาจากเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ และข้อที่มีระดับการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับปานกลาง  
ได้แก่ ข้อการเป็นผู้จัดทำและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ เช่น บทความทางวิชาการ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 2 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่  
ผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลายของท้องถิ่น  
และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การวางแผนพัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชนอย่างเป็นระบบ  
เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 3 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการมอบหมายงานตามความถนัด  
ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การนำ  
ผลงานของผู้ร่วมงานเผยแพร่ต่อสาธารณะได้รับรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของ  
ท้องถิ่นและชุมชนได้

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 4 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะ  
นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภาระงานแม้จะเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่  
และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ  
นโยบายการบริหารงานในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 5 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและ  
เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ  
การจัดทำแผนพัฒนาและข้อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในมาตรฐานที่ 6 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเอง  
อยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า

และพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลายของท้องถิ่น และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ปัญหาในองค์กร

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 7 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการจัดเอกสารรายงาน มีข้อมูลหลักฐานปรากฏตรงตามการปฏิบัติจริง และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การจัดทำรายงานมีข้อสรุป ผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบของการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 8 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ร่วมงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 9 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือแม้การเดินทางจะเสี่ยงแต่ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นเสมอ และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือการเป็นที่ปรึกษาให้กับชุมชนที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ในโอกาสต่าง ๆ

1.10 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 10 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือการนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การนำข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.11 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ในมาตรฐานที่ 11 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ มีหลักการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.12 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 12 โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ การกล้าตัดสินใจบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และข้อที่มีการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด คือ การประเมินผลงานเป็นระยะๆ เพื่อปรับแผนให้เข้ากับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิชยฐานะและขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวิชยฐานะต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 10 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิชยฐานะเชี่ยวชาญ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิชยฐานะชำนาญการ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิชยฐานะชำนาญการพิเศษ ส่วนมาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 5 และมาตรฐานที่ 9 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิชยฐานะเชี่ยวชาญ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิชยฐานะชำนาญการ ส่วนมาตรฐานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 จังหวัดนราธิวาส ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการ  
 ปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน  
 ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 และมาตรฐานที่ 8 แตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า การพัฒนาตนเองของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน  
 ในโรงเรียนขนาดกลาง มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 7 มาตรฐานที่ 9 มาตรฐานที่ 11  
 และมาตรฐานที่ 12 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็น  
 รายคู่ พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และ  
 โรงเรียนขนาดกลาง สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาตรฐานที่ 4  
 มาตรฐานที่ 5 และมาตรฐานที่ 10 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ  
 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน  
 ขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก  
 และมาตรฐานที่ 6 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่  
 พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ สูงกว่า  
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

#### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหาร  
 สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด  
 นราธิวาส มีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ  
 งานวิจัยของ ไมตรี สอนอาจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการ  
 ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า  
 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พงศา แสงเกื้อหนุน  
 (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางกรปฏิรูป  
 การศึกษาของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย  
 พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

อิสรากรณ์ สุจิตักษณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมอย่างเข้มข้นก่อนเข้ารับตำแหน่ง ทำให้บุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะมาเป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตรา 27 ได้กำหนดว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่มีมาตรฐาน ในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภา ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติระเบียบสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 45 ได้กำหนดว่า ให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดวิชาชีพควบคุมอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุม โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 50 ได้กำหนดว่าผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาต ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภาและมาตรา 51 ได้กำหนดว่า ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภา และสอดคล้องกับ โทมัส อาษาพันธ์ (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของ

ครูสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน ทั้ง 12 มาตรฐาน พบว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล อาษาพันธ์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2541 โดยศึกษาจากผู้บริหารจำนวน 136 คนและครูสายผู้สอนจำนวน 221 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานมาก คือมาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน มาตรฐานที่มีการปฏิบัติงานมาก คือมาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนและมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี สอนอาจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากและผลความเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายมาตรฐานไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไมตรี สอนอาจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวិจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ไม่หยุดนิ่งและต้องรับทราบข้อมูลข่าวสาร ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2550 : 98) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษาเกิดผลดี บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมากหรือน้อยต่างก็ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เช่นเดียวกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายมาตรฐานแตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายมาตรฐานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ควรพัฒนา กลยุทธ์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยจัดกิจกรรมมุ่งเผยแพร่ผลงานวิชาการในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ ในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) ควรมีการวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจนถึงระดับประเทศ