

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

นำเสนอสาระสำคัญของการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
2. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
3. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 1,735 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 325 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Yamane แล้วนำมาเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีการตารางเลขสุ่ม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - 3.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
  - 3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยจะศึกษา 8 สมรรถนะ จำนวน 58 ข้อ ตามที่สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการด้านปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อการประเมินเข้าสู่วิทยฐานะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศึกษาบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยไปยื่นหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสถานศึกษา แล้วผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากทำเสร็จแล้ว โดยส่งที่ธุรการ โรงเรียน ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป
5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

5.3 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบค่า (t-test) แบบ Independent

5.4 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบค่า (F-test) แบบ One-way ANOVA เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ตามลำดับ และขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง รองลงมา คือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสื่อสารและการจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์

2.2 ระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รายด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อคุณภาพของการศึกษา

2.2.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการบริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีและประทับใจต่อผู้รับบริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างเพียงพอ

2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ทำวิจัยในระดับสถานศึกษาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน

2.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2.2.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการวางระบบและกลไกที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทาง ป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

2.2.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เช่น E-mail , Web site ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.2.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผน เพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย

2.2.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้แก่ครู และ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนาที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่น สร้างค่านิยม มีความชัดเจน ทันทสมัยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

3.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีประเด็นนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

**1. วัตถุประสงค์ข้อ 1** เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพรพิศ อินทสุระ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัทธมณ เทียนศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหาร ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 2, 2550 : 1) อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและมีการพัฒนาตนเอง มีการนำหลักทฤษฎีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีอาชีพมากขึ้น ซึ่งให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองมากขึ้น และมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จโดยคำนึงปัจจัยด้านคนเป็นหลัก เพราะความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547 : 44-48) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง que ผู้บริหารสถานศึกษานำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินการของสถานศึกษา สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา คือ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การและยุทธศาสตร์ต่างๆ มาสู่กระบวนการบริหารสถานศึกษา

### เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา กำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ และทักษะ 11 ประการประเทศ คือ ทักษะในการใช้ความคิด การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทักษะในการสื่อสาร ความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ การมุ่งเน้นให้บริการ จริยธรรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ทักษะขั้นพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ตลอดจนผู้บริหารมีการวางแผนมอบหมายงานในแต่ละภารกิจไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และใช้การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน สอดคล้องกับ กรมชลประทาน (2546 : 1-3) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับ

1.2 สมรรถนะการบริการที่ดี ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริการที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีบริการชุมชนและผู้มารับใช้บริการอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการวิจัยของพิชัย เพชรไทย (บทคัดย่อ : 2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาการบริการชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริการชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีการบริการชุมชนอยู่ในระดับมาก ดังที่ เอนก สุวรรณบัณฑิต และ ภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548, 25 : 26) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญอันดับแรกของการบริการคือความไว้วางใจ ได้มีการเน้นย้ำครูทุกคนให้การต้อนรับผู้มาติดต่องานด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม วางตัวเป็นกลาง โดยเฉพาะในภาวะเหตุการณ์ความไม่สงบให้พยายามสร้างมิตรมากกว่าศัตรู จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทุ่มเทในเรื่องของการบริการเป็นอย่างดีนั้นจึงส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ โดยเฉพาะชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการให้บริการ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นให้ว่าผู้บริหารนั้นได้รับการพัฒนาในด้านการบริการที่ดีเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ



วันชัย บุญทอง (2548 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดี

1.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรารัตน์ ศรีบุญเรือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมอย่างเข้มข้นก่อนเข้ารับตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะมาเป็นผู้นำของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 81 (2547) ที่กำหนดไว้ว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ และสอดคล้องกับ ระวัง เนตร โพธิ์แก้ว (2542 : 95) ที่ได้กล่าวว่า ในการเตรียมพร้อมเพื่อเป็นผู้นำที่ดี จำต้องมีความคาดหวัง มีความมุ่งมั่นปรารถนา ปรับปรุงพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ การกระทำ ตลอดจนความประพฤติส่วนตัว อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ดังนั้นการเตรียมตัวที่ดีย่อมจะช่วยให้การทำงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์ผลในทุก ๆ ด้าน ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2550 : 115) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องศึกษาและพัฒนาตนเองให้สมกับเป็นผู้บริหารมืออาชีพและเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไป เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมประชุมสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537 : 37) ที่ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ จากภาระหน้าที่มากมายในแต่ละวันทำงานที่ต้องใช้ความคิด ใช้เวลาไปกับการบริหารงานมาก เพราะเป็นงานที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลา

ไม่ใช่เพียงแค่ทำในเวลาราชการเท่านั้นจนทำให้ไม่มีเวลาได้ออกกำลังกายหรือพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ

1.4 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลักณา กระจ่างทอง (บทคัดย่อ : 2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความสามัคคีและสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพเพราะบุคลากรในองค์กร ซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลานันทน์ (2544 : 114-124) กล่าวว่า การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี เพราะไม่มีใครสามารถทำงานใดประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทำให้โครงสร้างองค์กรและการบริหารสลับซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นการจัดคนเข้าทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ กล่าวคือผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายทางด้านภาษาและวัฒนธรรมของผู้ร่วมงาน ไม่ให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้บังคับบัญชาทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ผู้บริหารไม่ได้ทำงานด้วยตนเองแต่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของคณะครูภายในโรงเรียน หากผู้บริหารสามารถทำให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดในปริมาณงานที่เพียงพอ และได้คุณภาพที่ระดับมาตรฐานกำหนดไว้ ผู้บริหารก็จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง แต่จะเป็นผู้ที่มีบทบาทคอยช่วยในการประสานงานและช่วยจัดใ้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ทำงาน โดยผู้ที่ทำงานเหล่านั้นต่างก็สามารถทำงานของตนได้อย่างสะดวก และราบรื่นเป็นผลงานที่ดี และสามารถนำเอาผลมาประสานเข้าด้วยกันได้ตลอดเวลา เหมือนกับสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า

1.5 สมรรถนะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก มีการบริหารจัดการระบบการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นขั้นตอนและได้จัดทำแผนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเปิดโอกาสให้ บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์กร ค้นหาโอกาส อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพเพราะแผนกลยุทธ์ที่ดีจะเป็นกรอบชี้ทิศทาง การพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนสอดคล้องตามนโยบายของการปฏิรูปการศึกษา แนวคิดนี้สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวราช (2550 : 154) ได้กล่าวถึงการจัดวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่สร้าง ขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินการตามกลยุทธ์นั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เป้าหมาย ในระยะยาวที่ต้องการ กลยุทธ์ที่เหมาะสมและดีที่สุดจะใช้ได้กับองค์กรในระยะเวลาที่กำหนด เท่านั้น และในขณะที่เดียวกันผู้ที่เข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดตำแหน่งสายบริหารและสายผู้สอนไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งการบริหารสถานศึกษา จะต้องผ่านการคัดเลือกและผ่านการอบรมเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ตลอดทั้ง ความรู้ต่าง ๆ แต่เนื่องจากครู บุคลากรทางการศึกษาและ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์อาจเป็นเพราะไม่ได้จัดให้ มีการอบรม ประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงส่งผลให้การรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่ดีเท่าที่ควร

1.6 สมรรถนะการสื่อสารจูงใจ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา สอรัทธา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจูงใจครูของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป็นการจูงใจครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้การ ปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคนิคและวิธีที่ หลากหลายเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตระหนักในหน้าที่ถึงแม้บางครั้ง จะต้องปฏิบัติงานในวันหยุดหรือเลิกงานช้าในภาวะเหตุการณ์ความไม่สงบ ถ้าผู้บริหารสามารถ เอาชนะใจหรือสามารถครองใจบุคลากรในหน่วยงานของตนได้แล้ว ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของหน่วยงานจะตามมา แนวคิดนี้สอดคล้องกับ พจนัส หันนาคินทร์ (2542 : 131) ได้กล่าวว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานได้ จากคำ กล่าวนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความเข้าใจสามารถเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับดี สามารถเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ ตลอดจนมีความเข้าใจในความหลากหลายของภาษาและวัฒนธรรม ผลที่ได้รับเมื่อครูมีความพึงพอใจใน การทำงานจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ไม่รังเกียจหรือเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่ คิดเปลี่ยนอาชีพและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ

1.7 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แม้ว่าจะผ่านการฝึกอบรมขั้นต้นหรือการปฐมนิเทศแล้วก็ตาม ความ จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลก็ยังมีอยู่ต่อไปตามแนวคิดของสุนันทา เลาहनันทน์ (2546 : 223) ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งใน ระดับองค์กรและประเทศ บุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่ เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก ทราบไคที่บุคคลนั้นยังทำงานและเจริญเติบโตอยู่ในองค์กร

1.8 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิวีวรรณ ศุภสารัมภ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดมหาสารคามมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Braun (1991 : 26) ได้กำหนดมิติของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ดังที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ได้กล่าวว่าวิธีการที่คืออย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์คือการมีส่วนร่วม (Shared vision) ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่มีความชัดเจน มีการประกาศวิสัยทัศน์ให้สาธารณชนได้ทราบ โดยทั่วกันด้วยวิธีการต่าง ๆ และมีการกำหนดให้ต้องระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละสถานศึกษาให้ชัดเจนตลอดจนรายงานการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ ดังที่ เดชา เดชะวัฒนาไพศาล (2543: 11) ได้กล่าวสรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรมาสู่กระบวนการบริหารได้ชัดเจน และสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานและสามารถประเมินจุดอ่อน จุดแข็งในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนในระยะสั้นและระยะยาวนำไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

**2. วัตถุประสงค์ข้อ 2** เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

**2.1 สมมติฐานข้อที่ 1** ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ คราฮิง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการกองการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการกอง การศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสม พึ่งปาน (2537 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานในแต่ละด้านให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และรัฐบาลมีการ ปฏิรูปการศึกษาเปลี่ยนแปลงการบริหารจึงมีการประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานใน โรงเรียนทั้งยังให้สื่อเทคโนโลยีแก่ให้ผู้บริหารอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ความพร้อมในการรองรับการ ปฏิรูปการศึกษา ระบบราชการที่มีการปรับปรุงใหม่ ๆ ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันของครูจึงไม่ ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**2.2 สมมติฐานข้อที่ 2** ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี หรือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นที่ไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพราะว่าในยุคที่นโยบายหน่วยเหนือกำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารได้มีการอบรมเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาทุก ระดับ ดังนั้น จึงอาจมีพฤติกรรมการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ครูไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนขนาดใดก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวา พุทธรักษา (2534 : 93) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรีที่มี ประสบการณ์ในการทำงานสูงและประสบการณ์ในการทำงานต่ำ มีทักษะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**2.3 สมมติฐานข้อที่ 3** ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญคณิต นาวิว่อง (2542 : 50) ได้ทำวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้งานในแต่ละด้านของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ทุกคนมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถึงแม้จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันแต่ความทุ่มเท ความตั้งใจไม่ต่างกัน เพราะผู้บริหารทุกคนก่อนดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร ไม่น้อยที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและบริบทของโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน มีการพัฒนาทักษะในการบริหารงานอยู่ในระดับเดียวกันที่ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรคิดค้นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทางการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มุ่งส่งเสริมให้ครูเกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และเพิ่มพูนทักษะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองเพื่อมีระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา และนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ทางการศึกษาเพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน