

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

The Competency of Administrators Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area
Office 2

กุลณี ทองจันทร์*

ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน ตามหลักมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของคุรุสภา

ผลการวิจัยพบว่า 1.สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

*** กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

The purposes of this research were 1) to study competency of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 and 2) to compare competency of school administrations under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 by gender, work experience and school type based on professional standard of the Secretariat Office of the Teacher's Council of Thailand. The research samples were 235 administrators and 254 teachers who are the head of 4 groups work. The research instrument was a set of questionnaires on the competency of school administrations based on professional standard of the Secretariat Office of the Teacher's Council of Thailand. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The findings revealed as follows. 1. Competency of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 based on professional standard of the Secretariat Office of the Teacher's Council of Thailand for overall was at the high level, but when each the competency aspect was considered, it was found that the morality and ethics aspect received the highest rating mean, while the affairs management and aspect received the lowest rating mean. 2. Comparisons by gender of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 for overall was not difference but when each the competency aspect was considered, it was found that the information and communication technology administrations was significantly different at the level of 0.5. Comparisons by work experience of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 for overall was not difference but when each the competency aspect was considered, it was found that the morality and ethics was significantly different at the level of 0.5. Comparisons by school type of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 revealed that all aspect were significantly different at the level of 0.5

Keywords : Competency, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์โลกอยู่ภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้านประกอบกับสภาพสังคมที่มีการแข่งขันที่รุนแรง และภาวะวิกฤต

เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตสังคม และสภาพแวดล้อมครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคม

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนด บทบัญญัติถึงแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน โดยใช้กระบวนการ ปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้คนไทย มีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกัน พัฒนาสังคมประเทศชาติให้เจริญมั่นคง โดย ต้องอาศัยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, 40)

นโยบายการจัดการศึกษาจึงมี บทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จัก พึ่งตนเองและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2543 อ้างในขุนวัง ญวงศ์ศรี, 2551) โรงเรียน ซึ่งถือเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึง ได้รับผลจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรงเพราะ เป็นหน่วยปฏิบัติและถือเป็นจุดเริ่มต้น ของ การบริหารการศึกษาไทย ปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิรูป

การศึกษาก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะ ผู้บริหารจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการ ดำเนินนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารยุค ใหม่จึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางการ บริหาร ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผล ให้ผู้นำผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานดี มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถใน อันที่จะนำพาองค์กรให้ ไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานในองค์กร คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนา บริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึง ได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาเน้น สมรรถนะ เดวิด ซี แมกเคลล์แลนด์ David C. MC.Cleland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจาก มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ที่ทำการศึกษาเรื่องนี้ แล้วพบคำตอบว่า ผู้ทำงานเก่งไม่ใช่ผู้เรียนเก่ง แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ตนมี อยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ (ธารงศักดิ์ คง ภาสวัสด์, 2550, อ้างใน อรอนงค์ กอวงษ์, 2552, 27) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึง เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จ และตรงตามเป้าประสงค์ของแผน

ในองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติและวุฒิภาวะที่แตกต่างกันไปจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทฤษฎีในด้านต่าง ๆ ที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชา ยินดีและพึงพอใจกับการบริหารงาน (อรอนงค์ กอวงษ์, 2552, 29)

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, 26) ได้กำหนดให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีคุรุสภาซึ่งเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ดังนี้ (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้

เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน และกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี (3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสากำหนดเป็นข้อบังคับไว้หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ วินิจฉัยชี้ขาดถึงขั้นเพิกถอนใบอนุญาตได้ ดังนั้นทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ ให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพดังกล่าวเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนโยบายและคุณภาพที่วางไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็น

หน่วยงานที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 207 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 155 โรงเรียนและโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 52 โรงเรียน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนทุกคนที่อยู่ในเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 และยึด นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ กับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) โดยมุ่งเน้นการสนอง นโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่ 2 สู่การปฏิบัติซึ่งได้ ประกาศให้ ปี 2554 เป็น“ปีคุณภาพครู” สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ได้จัดโครงการประชุม สัมมนาตามโครงการเสริมสร้างและพัฒนา ความเข้มแข็งของสถานศึกษาในสังกัด เน้น หลักสูตรการพัฒนาทั้งระบบสู่คุณภาพ สถานศึกษาและสะท้อนกลับข้อมูลการ ปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ครู พนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน สังกัด ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทางด้าน ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน เสริมสร้าง พัฒนาคูณธรรม จริยธรรมเพื่อให้เกิดการ

พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันจะนำไปสู่ ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ ที่สูงขึ้นของนักเรียนตามที่พ่อแม่ และผู้ปกครองคาดหวัง และเพื่อที่จะได้รับทราบ และสร้างความเข้าใจในบทบาทที่จะต้อง ร่วมกันขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบาย

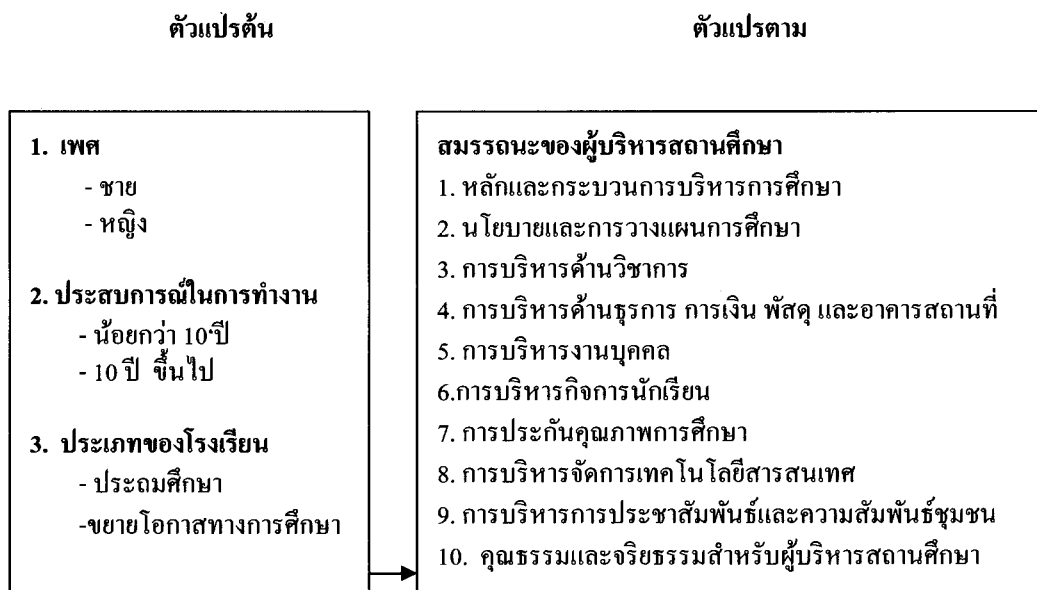
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของ โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา, 2548) ดังนี้



กลุ่มงานของโรงเรียนนิติบุคคล จำนวน 750
คน รวมทั้งสิ้น 985 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จำนวน 207 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน 4

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จำนวน 207 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่มงาน ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มาโดยการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ
เครชชีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan, 1970,
608)ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน และใช้
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน (Multi-Staged Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและ สร้างเครื่องมือ
ขึ้นเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ
สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และ
ประเภทของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 2 โดยแบ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ออกเป็น 10 ด้านตามแนวทางการประเมิน
สมรรถนะหลักตามมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548,
170-179) จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงลำดับจาก
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
ตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากโครงการจัดตั้ง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอ
ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในสังกัด

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปให้
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งหมด 489 ฉบับ จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษาจำนวน 235 ฉบับ และครู จำนวน
254 ฉบับ

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และ
จำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นฉบับ
สมบูรณ์ จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.79
ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194
ฉบับ ครู จำนวน 246 ฉบับ

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติ
ต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
วิเคราะห์โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่(Frequency)

หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538, 9)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าโดยรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือด้านการบริหารกิจการนักเรียนส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารด้านวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตามประเภทโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านวิชาการด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน

พัสดุและอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือด้านการบริหารกิจการนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารด้านวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุพิน สุขมา (2550,83-84) ที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า สมรรถนะทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาตรี โพธิกุล (2552,102-103) ที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า สมรรถนะทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ไม่สอดคล้องกับ ไตรสุวรรณ บุญจันทร์ (2551,187) ที่ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่าสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหาร คือเงื่อนไขแห่งความสำเร็จอันเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณธรรม

จริยธรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปฏิบัติตนเป็นไปตามที่สังคมประสงค์หรือไม่ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญงาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ แต่ที่สำคัญที่สุดคือความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนผลการวิจัยในด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานทางวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และมีผลการประเมินออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนจากการประเมินผลหรือการทดสอบระดับชาติต่าง ๆ การบริหารวิชาการจึงต้อง

อาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการรวมพลังครูผู้ดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ จึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับกับงานวิชาการในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนสูงมากเนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลกระทบที่เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอีกด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านพบว่าพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจวนแก้วพิทักษ์ (2550) ที่ศึกษา สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพ
ในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 สมรรถภาพในการเป็นผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนก
ตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้อง
กับ ศุภฤกษ์ สุธรรมรังสี (2554) ซึ่งวิจัยเรื่อง
วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร
กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนา
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบ การ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้
บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

จากผลการวิจัยในรายด้านพบว่า
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับ
สมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว โดยผู้บริหาร

เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารเพศชาย ซึ่ง
สอดคล้องกับเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, 67)
ซึ่งวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่
ในระดับมากและในด้านการเป็นผู้กระตุ้น
ทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในระดับสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก
ผู้บริหารสตรีที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ตลอดจน
ช่วยเสริมสร้างเจตคติของครูและนักเรียนให้
มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง พร้อม
ที่จะรับวิทยาการใหม่ ๆ บริหารจัดการแบบมี
ส่วนร่วมโดยนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และระบบ
สารสนเทศมาใช้ในทุกงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของ อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข (2552, 64)
ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาจัดเป็นมิติ
หนึ่งของภาวะเปลี่ยนสภาพในการสร้างแรง
กระตุ้นให้ผู้ตามมีอิสระและอำนาจให้ผู้ตามมี
อิสระและอำนาจในการสร้างสรรค์ความคิด
ใหม่ ๆ ในการทำงานโดยไม่ยึดติดกับ
แนวทางเดิมที่เคยเป็นมา มีแนวทางใหม่ใน

การดำเนินงานหรือจัดการกับอุปสรรค รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อการพัฒนาองค์กร

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า พบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่าง กันซึ่ง สอดคล้องกับเกียรติศักดิ์ สุทธิ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารไม่ แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ขุนวัง ณวงศ์ศรี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่าผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันนโยบาย การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ทำให้การบริหาร จัดการในสถานศึกษาต้องปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ นำ แนวทางการบริหารแบบบูรณาการ มาดำเนินการ ในสถานศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาให้ได้ มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา และทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระแส ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายที่เกิดขึ้นใน วงการศึกษา ลักษณะงานจะมีความเป็น นามธรรมสลับซับซ้อนมากขึ้นที่ต้องใช้ภูมิ ปัญญาและความสามารถอย่างสูงจาก ผู้ปฏิบัติงานบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารจึง ต้องจำเป็นต้องบริหารจัดการภายในองค์กร ของตนได้อย่างทันการไม่ว่าผู้บริหาร สถานศึกษานั้นจะมีประสบการณ์การมา

หรือน้อยต่างก็ต้องพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้มีศักยภาพสูง พร้อมนำพองค์กรก้าวกระโดดในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมาก กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย มีแนวทางการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเพิ่งเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการนำความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดในการบริหารและในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารก็จะต้องมีการวางแผนให้เหมาะสมเพื่อสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บัญชาหรือผู้พบเห็นโดยการปฏิบัติตนให้เป็น

แบบอย่างที่ดีในทุก ๆ เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและมีมาตรฐานทางคุณธรรมสูงจึงจะสร้างการยอมรับได้ และการเป็นผู้บริหารที่ยังมีประสบการณ์ไม่มากนักทำให้เป็นอิสระจากผลประโยชน์ของการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมือง

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา รายด้านและโดยรวมพบว่า พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เพชรแหงน (2552) ที่ศึกษาเรื่อง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา
ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา
มัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะ โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง
หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนบุคลากร
และสภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่า
โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็น
โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง จึงทำให้
โรงเรียนขยายโอกาสมิ่ปัจจัยที่เอื้อต่อการ
บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
มากกว่า แต่ในส่วนของสภาพที่เป็นปัญหาใน
การบริหารจัดการก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในการ
บริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์
สูงสุดในการจัดการศึกษา

มนตรี วรสิงห์ (2554) ศึกษาเรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าผู้บริหาร
สถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะ
ผู้นำมากที่สุดและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาด
กลางในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อมั่นและ
ศรัทธาและด้านการตัดสินใจในโรงเรียน
ขนาดใหญ่และขนาดกลางจะสูงกว่าผู้บริหาร
ในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากการคัดเลือก
และแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง
จะเริ่มจากโรงเรียนขนาดเล็กก่อนแล้วจึง
โยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดกลาง
และขนาดใหญ่ ประสพการณ์จะช่วยให้ภาวะผู้นำ
เพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่พบว่าสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษามีสมรรถนะในด้านการบริหาร
วิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนประถมศึกษา ดังผลการวิจัยของ
ชาติรี โพธิกุล (2552,105) ที่ศึกษาสมรรถนะ
ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กล่าวว่า
โรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยในการบริหารที่
เพียบพร้อมมากกว่าในเรื่องบุคลากร
งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้
ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้
ผู้บริหารสามารถเลือกใช้บุคลากรและปัจจัย
ที่เหมาะสมต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดเล็กอันจะส่งผลให้เกิด
ความราบรื่นในการบริหารจัดการ ดำเนินงาน

และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา
นักเรียนในสถานศึกษาได้มากขึ้นเช่นกัน

ในการบริหารด้านธุรการ การเงิน
พัสดุและอาคารสถานที่ เนื่องจากโดยทั่วไป
โรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่มีจำนวน
นักเรียนมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้มี
งบประมาณสนับสนุนในการจัดการศึกษา
มากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งความคล่องตัว
ในด้านการเงิน เป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญในการ
ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การ
พัฒนาอาคารสถานที่ให้มีบรรยากาศและสภาพ
แวดล้อมที่ดีและส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้

ในด้านการบริหารงานบุคคล ใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาถือเป็น
งานที่ทดสอบสมรรถนะในการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีเพราะ
“คน”ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่
สำคัญที่สุด กล่าวคือ การบริหารงานบุคลากร
โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติ
หน้าที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
และความถนัดจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนหรือการปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ
ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและ
ส่งผลถึงความสำเร็จของผู้บริหารด้วย
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งพัฒนางานด้าน

ต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ
ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อ
ตนเองและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรใน
ขณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1. ควรจัดโครงการในการจัดอบรม
เพื่อพัฒนาความรู้และรูปแบบการบริหารด้าน
วิชาการ
2. ควรส่งเสริม สมรรถนะในด้าน
คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะ
ช่วยให้สมรรถนะในด้านอื่น ๆ สูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเพิ่ม
และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการ
บริหารด้านวิชาการ และควรพัฒนาให้มีทักษะ
ในการใช้สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย ควรมี
การเพิ่มและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ใน
ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปควรมีการ
เพิ่มและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารใน
ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารศึกษา

4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเพิ่มและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารวิชาการเนื่องจากเป็นด้านที่ผู้บริหารมีสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์. (2549). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ขุนวัง ญวงศ์ศรี. (2551). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไทรสุวรรณ บุญจันทร์. (2551). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ปาริชาติ เพชรแหงน. (2552). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนตรี วรสิงห์. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ยุพิน สุขมา. (2550). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ศุภฤกษ์ สุธรรมรังสี. (2554). วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
อรอนงค์ กอวงษ์. (2552). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพเหนือ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. (2551). ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
กับประสิทธิผลขององค์กร. คุษณีย์นิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie Robert V. and Morgan Daryle W.(1970).**Determining Sample Size for Research
Activities**. Journal of Education and Psychological Measurement.

McClelland, D.C. (1973). **Test for Competence, rather than intelligence**. American
Psychologists. New York : John Willey & Son.

