

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยขอ  
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สังกัด และขนาดของโรงเรียน

#### สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สังกัด และขนาดของโรงเรียน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิคเคิร์ต (Likert) จำนวน 52 ข้อ ที่มีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามตามรายข้อระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนดแล้วนำมาตรวจนับและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 361 ฉบับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่าเมื่อจำแนกตามสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ได้ผลการทดสอบดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคิด

วิเคราะห์และสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดี และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์การในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 จำแนกตามสังกัด ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ บริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นที่ ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำเสนอเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและ ภารกิจขอสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ดี หรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ และ สามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบ ของอนุสรณ์ ไชโย (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ มากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้าน การทำงานเป็นทีม

1.2 การบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำผลมาปรับปรุง และพัฒนาการ ให้บริการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และ พัฒนาระบบการให้บริการ ให้บริการที่เป็นมิตร มีอัธยาศัยไมตรี สุภาพกับทุกคนที่มา ประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของไมตรี หายุมแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษาและความสามารถ แสดงพฤติกรรมในการ บริหารสถานศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดในด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความเชี่ยวชาญใน การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร สถานศึกษาและสามารถแสดงพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้าน ความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงาน เป็นทีม สำหรับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ สมรรถนะด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดโดยการจ้ดระบบการบริหาร องค์กรอย่างมุ่งประสิทธิภาพและนำเสนอผลการบริหารจัดการตามแผนการปฏิบัติงานและ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี เกี่ยวกับความสามารถในการบริการและมี ระบบการให้บริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษามีการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอยู่เสมอ สามารถเลือกใช้แหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของวีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2551, หน้า47-49) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ

1.4 การทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตนและต่างหน่วยงาน ได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ของตน ให้สำเร็จลุล่วง แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของพรนิภา อ่วมเดช (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาสถานศึกษา สามารถแยกแยะสภาพแวดล้อมสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการขององค์กร เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการและผลผลิตในการพัฒนาการศึกษา สามารถจัดระบบแผนงานและออกแบบแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับข้อมูลและจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551, หน้า 61-65) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่ามีปฏิบัติน้อยกว่าสมรรถนะอื่น ๆ คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในเชิงบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาควรส่งเสริมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานโดยการวางแผนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงานในสังกัดและมีการบูรณาการ แผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาอย่างชัดเจน และมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้กับผู้บริหารและครูให้มีความสามารถในการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์การและยกย่องให้รางวัลผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

1.6 การสื่อสารและการจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพูดให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ สามารถพูดโน้มน้าว จูงใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารทุกสถานการณ์ สามารถ สื่อสารในโอกาสต่างๆ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ กาลเทศะ และตัวบุคคล สามารถพูดยกย่อง ชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานได้ดี ประสบผลสำเร็จ สร้างชื่อเสียง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถเสนอหรือแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของซุลลีแวน (Sullivan, 1994, p.163-A) ได้ศึกษา ลักษณะของครูใหญ่การใช้ สมรรถภาพตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนในท้องถิ่น โดยอาศัยการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก และระบบตรวจสอบรายการ ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการจัดองค์กร การ วางแผนงานและการพัฒนาตามเป้าหมายและมีความสามารถอยู่สูงกว่าระดับปกติในเรื่องการ เขียนเพื่อการสื่อสาร การใส่ใจ ต่อภาพลักษณ์ การเป็นตัวแทนตลอดจนการทุ่มเทการทำงาน ให้กับโรงเรียนตามภารกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใหญ่ควรจะสามารถทำงานได้ หลายแนวทางต้องพัฒนา สมรรถนะภาพเฉพาะอย่างในการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องกำหนด บทบาทและความรับผิดชอบใน ตำแหน่งหน้าที่ในด้านวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าสูงกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ สามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อน ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการวางแผน เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของจาร์ณิ ดวงแก้ว (2553, บทคัดย่อ) ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การศึกษาพบว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มี ค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาเป็นด้านการ

บริการที่ดี และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะต่ำสุดตามลำดับ

1.8 การมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร รวบรวมความรู้ แนวคิด ค่านิยม ประสบการณ์ และสภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนกว้างไกล ทันสมัยและเป็นไปได้ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดอยู่กับข้อมูลหรือความคิดความเชื่อเดิมๆ สามารถประเมินทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในอนาคตซึ่งมีผลเป็นทั้งโอกาสและภัยอันตรายต่อองค์กร วิเคราะห์ ทบทวน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 74-77) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผล การศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงออก ตัดสินใจและมีความถูกต้อง สามารถทำให้บรรลุได้ มีความสามารถในการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้อื่น เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร มีความรับรู้ต่อสถานการณ์เร็ว ประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง มีการรับรู้ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ตัดสินใจไม่ผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของนพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องบทบาทและหน้าที่ต่อองค์กรในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ข่าวสารและเข้าใจองค์กรเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจนเป็นที่พึงพอใจในหมู่คณะที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีนำเสนอเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าการกำหนดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในแบบรูปธรรมได้แก่ ทักษะ ความรู้และนามธรรม ได้แก่ อัตมโนทัศน์ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น ทั้งในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปรับปรุงประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี ยอมรับนับถือทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับไพบูลย์ไชยเสนา (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูเพศหญิง กับครูผู้สอนเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนเพศชายสำหรับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ และประเภทของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการพัฒนาการบริหารงานและนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบเดียวกัน มีการพัฒนาด้านความคิดการมีส่วนร่วม จึงให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และในขณะเดียวกันต้องทำให้สมาชิกในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันมีความสามัคคี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับยุพิน สุขมา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากในการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการปรับปรุงวิธีการบริหารงานของตนเอง โดยพยายามโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานมีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารมีการอุทิศเวลา เสียสละ มีจิตสาธารณะ แต่ในส่วนของครูบางครั้งไม่เข้าใจในหลักการบริหารจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน รับผิดชอบต่อปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่เหมือนกันจึงทำให้มีทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพรพิศ อินทะสุระ (2551, บทคัดย่อ) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีวุฒิการศึกษาที่สูง มีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการปรับปรุงวิธีการบริหารงานของตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับกัญญาณัฐ จันทร์เสน, วิษณุ มีมุงธรรม, และอรอนงค์ กอวงษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพเหนือ ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพเหนือจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการศึกษาที่สูงยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำกล้าคิดกล้าแสดงออกมีความมั่นใจในตนเอง สร้างความเชื่อมั่นยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครูสามารถดำเนินภารกิจในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ

ได้อย่างเหมาะสม ตรงใจผู้ร่วมงานจึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านประสิทธิภาพการในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับขุนวัง ญวงศ์ศรี. (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามสังกัด ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานอาจ เนื่องจากจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีได้รับวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่ศึกษามีรูปแบบเดียวกัน มีการประเมินภายนอก และประเมินภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอารีวรรณ น้อยดี (2553, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านความสามารถบริหารงานวิชาการ 4) ด้านความสามารถ การบริหารงบประมาณ 5) ด้านความสามารถบริหารงานบุคคล 6) ด้านความสามารถบริหารทั่วไป 7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 8) ด้านสร้างความเป็นผู้นำ

2.7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างๆ ต้องบริหารจัดการศึกษา การประเมินตรวจสอบกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกเหมือนกัน จึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับวันชัย บุญทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการรายละเอียดความรู้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันตามตำแหน่ง และสังกัด เป็นที่สังเกตได้ว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดสถานศึกษาจะไม่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีการใช้อำนาจการบริหารที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้พบเห็นทั่วไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และตัวแปรด้านอื่นๆ ที่แตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น