

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประชากรที่ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนในเขตอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด จากแนวคิดของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและสรุปเป็นความเรียง โดยแจกแจงความถี่และเขียนเชิงบรรยาย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือมากกว่า 15 ปี จำนวน 105 คน วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 118 คน รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะหลัก พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับ (3-4) ผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่าร้อยละมากที่สุด คือ มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร สมรรถนะประจำสายงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับ (3-4) ผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ เมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่าร้อยละมากที่สุด คือ

มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติผู้อื่นและมีความสามารถในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถความถนัดและความสนใจ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีพฤติกรรมระดับ (3-4) ผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับ(3-4) ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะเป็นรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน พบว่า ได้ระดับผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดระบบให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการ และมีการจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ในส่วนของผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เมื่อพิจารณาตามรายการประเมินสมรรถนะ พบว่า รายการที่มีพฤติกรรมระดับ (3-4) ผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละน้อยที่สุด คือ สมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคคล รายการที่มีร้อยละน้อยที่สุด ได้แก่ มีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีการนำผลการประเมินของบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลำดับสุดท้าย สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย รายการที่มีร้อยละน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่ามีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะหลัก

ปัญหาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารรับผิดชอบงานมากทั้งงานประจำ งานตามนโยบายงานอื่นที่หน่วยงานอื่นขอความร่วมมือทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ผู้บริหารขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผลหรือทำไม่ต่อเนื่องขาดความเชื่อมั่น ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรดูแลกำกับติดตาม การประเมินผลอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง และควรมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ปัญหาการบริการที่ดี ไม่ยึดมั่นในเสียงประชามติ แต่ยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง หรือบุคคลใดคนหนึ่ง หรือไม่ยอมรับมติของที่ประชุมเกรงกลัวอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชาบางกลุ่มผู้บริหารขาดการจัดระบบบริการที่ดี ไม่ทันสมัย ไม่ทำหน้าที่ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรจะช่วยแนะนำ จัดระบบบริการให้ความสะดวกแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มาใช้บริการ ควรยอมรับมติในที่ประชุม และยึดหลักความถูกต้อง ควรจัดระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานศึกษา

ปัญหาการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร ไม่นำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา งาน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ไม่ตรงความต้องการเพราะกำหนดมาจากต้นสังกัดหรือเขตพื้นที่ ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และ โปรแกรมต่างๆ ที่ทันสมัย และผู้บริหารไม่สนใจพัฒนางานไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับสถานศึกษา เป็นผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ทันเหตุการณ์ ทันโลกและสามารถให้คำปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาได้ ควรกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรให้ตรงตามความต้องการพัฒนาขององค์กร และเหมาะสม ผู้บริหารควรรำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู

ปัญหาการทำงานเป็นทีม บุคลากรในโรงเรียนยังทำงานไม่เป็นทีม ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขาดความสามัคคี ต่างคนต่างทำงาน ผู้บริหารทำงานกับผู้ร่วมงานเพียงบางกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บริหารไม่เด็ดขาด ไม่ชัดเจนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจหาระหว่างบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารไม่เป็นผู้นำและผู้ประสานงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีมมากขึ้นผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานหรือนำเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันกำหนดแนวทางการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนเหมาะสมกับองค์กร

สมรรถนะประจำสายงาน

ปัญหาการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยอย่างถ่องแท้ ทำวิจัยไม่มากไม่ครอบคลุมปัญหาของนักเรียน

ข้อเสนอแนะคือ ควรศึกษาอบรมเชิงปฏิบัติการ ภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการทำวิจัย แล้วนำมาจัดทำกรทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน ผู้บริหารควรทำการวิจัยอย่างจริงจัง และใช้ข้อมูลหลักฐานตามสภาพจริง ผู้บริหารควรมีความรู้และทำเป็นตัวอย่างหรือเป็นผู้นำทีมบุคลากรในโรงเรียนในการทำงาน

ปัญหาการสื่อสารและการจูงใจ การมอบหมายงานไม่ตรงสายงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารไม่มีการพูดหรือการกระทำที่จูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ โดยเฉพาะการพิจารณาความคิดความชอบ ผู้บริหารขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรผู้ปกครอง ชุมชน ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำระบบสารสนเทศที่ถูกต้องและการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ควรพิจารณาด้วยเหตุผลและความเหมาะสมหลายๆ ด้านในการรับข้อมูล ควรมีการเสริมแรงในการทำงานให้กับบุคลากร

ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้บริหารไม่สนใจ ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ขาดการนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานที่ต่อเนื่อง ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ แนะนำบุคลากรอย่างจริงจัง ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงบ่อยๆ ขาดความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะ คือ ควรนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมครูให้สอนตรงวิชาเอก หรือตรงความสามารถให้มากที่สุด ผู้บริหารควรเสนอต้นสังกัดในเรื่องที่ควรพัฒนาขอความช่วยเหลือให้ตรงกับความต้องการ สนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม

ปัญหาการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารไม่มีการปรับยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารไม่สนใจในการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในการวางแผนการทำงานและร่วมมือกันทำงานพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเหมาะสมกับองค์กร มีใจรักงาน รักลูกน้อง ด้วยความจริงใจ ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ให้มากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้ศึกษาจะอภิปรายผลจากข้อค้นพบ ที่เป็นประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อำเภอเสริมงาม พบว่าโดยภาพรวม ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก ผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำเภอเสริมงามได้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และผู้บริหารทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ประเวศ วะศรี (2543, หน้า 47-48) ที่กล่าวไว้ว่าผู้นำจะต้องเป็นคนที่ดีกับผู้อื่นรู้เรื่อง ฉลาดและเห็นแก่ส่วนรวมแต่ถ้าเป็นคนไม่ติดต่อ สื่อสารหรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่องก็เป็นผู้นำไม่ได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 67-68) ที่พบว่าผู้นำต้องสามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่มีภายในกลุ่ม ตลอดจนเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกและบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้การทำงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพ

ในส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปางเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่มีค่าร้อยละเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี จากผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริการที่ดี โดยภาพรวม แม้ว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับผ่านเกณฑ์ แต่ก็มีค่าร้อยละเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะเป็นรายด้านทั้ง 2 ด้าน คือ มีการจัดระบบให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการ และมีการจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพ อาจจะไม่ได้เป็นผลมาจากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงปัจจัยเดียว แต่เกิดจากปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวพันเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า เพราะว่าบริบทของอำเภอเสริมงามเป็นอำเภอเล็กตั้งอยู่รอบนอก ผู้บริหารโรงเรียนต้องเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทำให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาน้อยลง จึงส่งผลให้สมรรถนะ การบริการที่ดี ทั้งงานการจัดระบบให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการ และมีการจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีระดับคุณภาพลดลง จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ผลการศึกษาด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับผ่านเกณฑ์ มีค่าร้อยละเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ John Thompson (อ้างใน ชาตรี โพธิกุล, 2552 หน้า 45) ได้ศึกษาและสรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาว่า การประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ยากเนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม ขนาดของโรงเรียน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาการจัดระบบให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการและมีการจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษานำการจัดระบบให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการ และจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีและมี

ประสิทธิภาพมาใช้ ย่อมมีผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพมีคุณภาพมากขึ้น และทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ประชากรผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบปริญญาตรี อาจจะยังไม่เข้าใจประเด็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะการบริการที่ดี จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ การบริการที่ดีโดยภาพรวมมีค่าร้อยละเฉลี่ยน้อยที่สุดก็เป็นได้

จากผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม ข้อค้นพบที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดครั้งนี้ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าปัญหาที่มีจำนวนความคิดเห็นมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก สมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ปัญหาผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยอย่างด่องแท้ ทำวิจัยไม่มาก ไม่ครอบคลุมปัญหาของนักเรียน ซึ่งตรงกับรายการประเมินสมรรถนะตามรายประเด็น พบว่ารายการที่มีร้อยละน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาโท แต่ในบทบาทหน้าที่ ที่ปฏิบัติจริงไม่ได้ทำการวิจัยหรือไม่ได้รับการอบรมเรื่องการวิจัยอย่างเข้มที่จนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทำนองเดียวกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ พิสิษฐ์ คำแสน (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวโดยภาพรวมแล้วผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่เต็มที่ ซึ่งบทบาทที่แท้จริงของผู้บริหารนั้นมีหน้าที่ ที่จะต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดย การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อค้นพบอีกประการหนึ่งจากการศึกษาครั้งนี้คือ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้บริหารไม่สนใจ ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการการวัดและประเมินผล ขาดการนิเทศ ติดตามผลและประเมินการทำงานที่ต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับรายการประเมินสมรรถนะตามรายประเด็น พบว่า รายการที่มีร้อยละน้อยที่สุด ได้แก่ มีการนิเทศ ติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีการนำผลการประเมินของบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษารับการนิเทศจากหน่วยศึกษานิเทศก์เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีการประเมินภายในด้วยตนเอง ติดตามผลและประเมินการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง ดังที่ ดำรง พลโกชน์ (2545, หน้า 28-32) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนต้องปรับปรุง ทำความเข้าใจและขอความร่วมมือ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนตามเจตนารมณ์ของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่สำคัญ คือ การประกันคุณภาพ (มาตรา 47-50) โรงเรียนจะต้องประเมินภายในด้วยตนเอง เพื่อให้รู้สภาพในการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข และเตรียมสู่การประเมินภายนอก และไม่เป็นไปตามหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารการศึกษา ของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543, หน้า 182) หลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารการศึกษาต้องยึดหลักสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง 2) การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ 3) ตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน 4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 5) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้น จากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 6) การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และไม่เป็นไปตามหลักการของ กมล ภูประเสริฐ. (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาสถานศึกษาโดยส่วนรวม และข้อค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ลำดับสุดท้ายคือ การมีวิสัยทัศน์ ปัญหาผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาความรู้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะหลัก การบริการที่ดี สมรรถนะ ประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย

ที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง หากแก้ปัญหาได้จะทำให้เขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก การบริการที่ดี สมรรถนะ ประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ทำการ วิจัยให้มากและครอบคลุมปัญหาของนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น มีการจัดรูปแบบและจัดระบบบริการที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลและความต้องการของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

3. เขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาได้อย่างทัดเทียมกัน ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามแนวคิดของ ก.ค.ศ. เปรียบเทียบกับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะตามแนวคิดของ ก.ค.ศ. ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาระดับสมรรถนะของครูผู้สอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ให้ ข้อมูล

4. ควรเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากขึ้น ในการ พิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารและเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับปัญหาและ ความต้องการที่มีอยู่จริงต่อไป