

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ณัฐนันท์ เหลี่ยมดี*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียน เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความพึงพอใจ 2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์อย่างเพียงพอเนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งบัญญัติไว้ใน หมวด 7 มาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน” (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและเร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามนโยบายอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังได้กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นจะต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติให้เจริญมั่นคงโดยปฏิรูปทั้งโครงสร้างระบบบริหาร การศึกษาระบบการบริหารบุคลากร การปฏิรูปการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบการศึกษา สถานศึกษาที่เปิดทำการศึกษาค้นพื้นฐานจึงได้รับผลจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรงเฉพาะเป็นหน่วยปฏิบัติ (ธีระ รุญเจริญ, 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายการปฏิรูป การศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะสัมพันธ์และแปรผันไปตามผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองและ สมรรถนะของผู้บริหาร คือ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ อันเป็นปัจจัยในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยสมรรถนะของผู้บริหารจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และองค์การ (ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2540, หน้า 10) นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำสำคัญในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้และต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษา ซึ่งการบริหาร โรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดีและวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษาค้นพื้นฐาน ต้องเป็นผู้มีสมรรถนะเพียงพอเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมวัยรุ่น (สำเภา นรสิงห์, 2546, หน้า 159–160) สอดคล้องกับ เทียน ทองแก้ว (2550, หน้า 10) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็น ปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ องค์การต่างๆ จึง

พยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานบุคคล งานบริหารงานวิชาการ การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจุบันพบว่า หน่วยงานและนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีสมรรถนะในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548, หน้า 12) ได้จัดสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ โดยกล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานขึ้น เพื่อว่าการกำหนดสมรรถนะดังกล่าว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) จึงมีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ส่วนด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานในการจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินการขององค์การและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์การ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

จากเหตุผลตามลำดับที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้มีความสนใจจะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 162 คน

การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางเยซีและมอร์แกน (อ้างถึงใน ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน., 2559, หน้า 132) ได้จำนวนตัวอย่าง 115 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นคำถามปลายปิด (Closed form) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากตำรา หนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ และการเดิมชื่อความ ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบสอบถามครูเครือข่ายการศึกษาอื่น จำนวน 30 คน แล้วนำคำตอบที่ได้ไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยทำการขออนุญาตนำแบบสอบถามเข้าเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 115 คน และรับแบบสอบถามที่ครูตอบเรียบร้อยแล้วกลับคืนได้ครบตามจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ t test
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 32.2) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 47.8) รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี (ร้อยละ 31.3) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 20.9) ตามลำดับ
2. ครูมีความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.15$ $SD = .39$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.23$ $SD = .51$) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.22$ $SD = .46$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.22$ $SD = .52$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$ $SD = .59$) ตามลำดับ
3. ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.20$ และ 4.13 ตามลำดับ) และรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี มีแผนการปฏิบัติงานครอบคลุมงานในแต่ภารกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถบริหารงานให้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วิราภานต □ ปั้นรูป (2557) ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค □าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน □อยได □ ดังนี้ ค □าบริการที่ดี ค □าการทำงานเป็นทีม ค □าการม □งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ค □าการสื่อสารและการจูงใจ ค □าวิเคราะห์ □สังเคราะห์ □และการวิจัย ค □าการพัฒนา ศักยภาพบุคคล ค □าการมีวิสัยทัศน์และค □าการพัฒนาตนเอง และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พเยาว □ สุตรัก (2553) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน □อย ได้แก่ สมรรถนะค □าการทำงานเป็นทีม สมรรถนะค □าการม □งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะค □าบริการที่ดี และสมรรถนะค □าการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ของครูเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้านมีไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับตำแหน่งเหมาะสมกับเพศ เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ยังศึกษาและสำรวจความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลด้วยอักษยไม่ตรีอันดี ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาด้วยการใช้ข้อมูลเป็นฐาน มอบหมายงานตามประสบการณ์และความสามารถ ออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาอยู่เป็นระยะๆ สอดคล้องงานวิจัยของเฮนเดอร์สัน (Henderson, 2014) ที่พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จสูง มี 10 องค์ประกอบ คือ 1) การยืดหยุ่น 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ทักษะการจัดการการเมืองในองค์กร 4) ความเข้มแข็งอดทน 5) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 6) ความสามารถในการควบคุมการทำงาน 7) ความมีประสิทธิภาพ 8) ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร 9) ทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และ 10) การยอมรับข้อดกลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมาร์มอน (Marmon, 2002) ที่พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้าง 18 สมรรถนะหลัก เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความมีคุณภาพ สูง คือ 1) สมรรถนะการบริหาร จัดการ 2) สมรรถนะการรับบุคลากร 3) สมรรถนะการแนะนำหลักสูตรต่างๆ 4) สมรรถนะระดมทรัพยากร 5) สมรรถนะการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 6) มีความสามารถจัดทำงบประมาณ 7) ความสามารถสารสนเทศและเทคโนโลยี 8) สมรรถนะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สมรรถนะความเป็นผู้นำ 10) วิสัยทัศน์ระดับสากล 12) ทักษะการจูงใจ 13) สมรรถนะในการวางแผน 14) ความสามารถพัฒนาอาชีพ 15) ความสามารถสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ชุมชน 16) สมรรถนะในการสรรหาสิ่งที่ดีและเหมาะสมกับองค์กร 17) สมรรถนะในการสอนเป็น และ 18) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษารักษาสมรรถนะหลักต่างๆนี้ ให้คงไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากครูผู้ได้บังคับบัญชาอย่างดียิ่งตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อพิมพ์กรุงเทพ.

เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริการโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พเยาว □ สุดรัก. (2553). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร-*

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.

วิทยานิพนธ์ □ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2559). *การศึกษานิพนธ์ Independent Studies* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการbinและสตีวดีโอ.

วิราภานต □ ปันรูป. (2557). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู*

โรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ □ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.

สำเภา นรสิงห์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับจริยธรรมครูฝ่ายปกครองในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษาครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เจริญผล.

Henderson, Iain S. (2014). “Managerial Competencies : three dimension to managerial effectiveness?” [Online], accessed 20 March 2014 Available from [http://alummi.Absmba.Com/ablmmi/pdf/managerial competencies.pdf](http://alummi.Absmba.Com/ablmmi/pdf/managerial%20competencies.pdf).

Marmon, D. H. (2002). “Core Competencies of Professional Service provider in Federaltly funded Education programs”, Doctorial Dissertation, University of Tennessee.