

ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

แสงเดือน จันทร์สินธุ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 162 คน โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ค่าโดยใช้ (One-Way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า

- ครูที่มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะด้านความรู้ ด้านอัธยาศัยไมตรี ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ ทุกด้านมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก
- ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านลักษณะนิสัย

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษายจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ตามบทบัญญัติของระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นๆ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการด้วยความอิสระคล่องตัว (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 8)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์และการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหมายต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวาง ทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้และจัดการข้อมูล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารอย่างหลากหลายและต่อเนื่องเพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ความสำเร็จของการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถและคุณธรรม

จริยธรรม เป็นที่ยอมรับ มีสติปัญญาที่ฉลาด เนื่องจากโรงเรียนต้องกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนเอง กำหนดแผนการดำเนินงานตลอดจนหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อความสำเร็จรวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารงบประมาณและทรัพยากร (เสาวนิตย์ ชัยมุกลีก 2544 : 30)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญระดับปฏิบัติการ กล่าวคือ เป็นผู้นำนโยบาย เป้าหมายการศึกษาระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงแนวคิด หลักการบริหารสู่การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการแสดงบทบาทตามหน้าที่การบริหารการศึกษา ดังเช่น มินซ์เบิร์ก (ธงชัย สันติวงษ์ 2543 : 17) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาท 3 ประการ คือ บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนมีทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา บทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร และบทบาทในการตัดสินใจ เพื่อดำเนินการหรือการแก้ปัญหา

การที่ผู้บริหารจะมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ จำลอง นักพ่อน (2545 : 60) ได้สรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในเชิงการวางแผน ความรู้ความสามารถเชิงผู้นำ ความสามารถในการเป็นนักจัดการ ความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา การประสานประโยชน์ การประสานงาน การสื่อสาร การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเป็นผู้มีอำนาจหรือศักยภาพ เป็นผู้นำที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างแท้จริง จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหาร ซึ่งเป็นศักยภาพที่ซ่อนในตนเองและแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมการทำงาน ที่เรียกว่าทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากข้อมูลเบื้องต้นอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมากเพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ เข้าใจในหลักการการบริหารหรือการจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของเยาวชนในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อย่งไรก็ตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สร้างต้นแบบของสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสมรรถนะในภาคราชการเพื่อการประเมินผลงานและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ โดยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะได้แก่ การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมมือร่วมใจและ
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน 18 กลุ่มงาน จำนวน 20 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมอง
ภาพองค์รวม การพัฒนาศักยภาพคน การสั่งการตามหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจ
แตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิง
รุก ความถูกต้องของงาน ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นอ่อนผ่อนปรน ศิลปะการจูงใจ สภาวะ
ผู้นำ สุนทรียภาพทางศิลปะ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น และได้ดำเนินการให้งานบริหารบุคคลของส่วนราชการ
ต่างๆ ได้มีระบบการประเมินบุคคล โดยการใช้ต้นแบบของสมรรถนะข้าราชการ ในขณะเดียวกัน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 3) ได้นำสมรรถนะข้าราชการมาใช้เป็นองค์ประกอบ
หนึ่งในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

จึงเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัย
สนใจที่จะศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
สวนหลวง มีสมรรถนะบริหารงานในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง
กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
สวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์
ในการทำงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎีของทักเกอร์และคอฟสกี ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านอ้อมโนทัศน์ (4) ด้านลักษณะนิสัย (5) ด้านแรงจูงใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 270 คน จากจำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมขนาดนาอาอุปถัมภ์ โรงเรียนนาคนาอาอุปถัมภ์ โรงเรียนคลองกลั่นตัน โรงเรียนวัดใต้ โรงเรียนวัดปากบ่อ โรงเรียนหัวหมาก โรงเรียนใหม่ และโรงเรียนวัดใต้

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 : 607-608) จากประชากร จำนวน 284 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน เพื่อตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ (1) เพศ แยกเป็นเพศชายและเพศหญิง (2) ประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็น ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) ด้านทักษะ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านอ้อมโนทัศน์ (4) ด้านลักษณะนิสัย (5) ด้านแรงจูงใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบ ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test แบบ Independent
4. เปรียบเทียบ ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของแอลเอสดี (LSD Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 162 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปน้อยที่สุดตามลำดับ
2. ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีทัศนคติในด้านอุดมโนทัศน์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ และด้านทักษะตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างด้านลักษณะนิสัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทัศนคติในด้านอ้อมโนทัศน์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ ตามลำดับและอันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติสูงสุด คือ ด้านอ้อมโนทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักในคุณค่าของตัวเอง มีความมั่นใจในการบริหารงาน มีจรรยาบรรณของนักบริหาร มีความเชื่อที่ดีสามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ และผู้บริหารยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา ฉายะจินดา วงศ์และคณะ (2543) ได้กล่าวว่าผู้บริหารมีหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับครูและผู้ปกครองและต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ ทั้งต้องมีการบริหารอย่างโปร่งใสพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลาและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอย่างยุติธรรม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะด้านความรู้ในโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ คล่องแคล่วว่องไว สามารถใช้ไหวพริบให้บรรลุความสำเร็จ มีทักษะการใช้เครื่องมือในการบริหารงานให้ถูกต้อง มีทักษะในการวางแผน รู้ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานและใช้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551 : 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะในการบริหารงานภายในองค์กร โดยมีการปฏิบัติงานในลักษณะรูปแบบเดียวกันกับบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน การทำงานโดยยึดประชาธิปไตย ความเสมอภาคเท่าเทียมกันของทุกคน

ดังนั้นครูที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีทักษะของต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวเบอร์ (Webber 2001 : Online) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสำคัญและโครงสร้างแรกเริ่มที่แสดงออกของผู้บริหารจากขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า โดยมีจุดประสงค์ที่เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐหลุยเซียน่า ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับเพศของครูไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับขวัญกำลังใจของครู

3. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างด้านลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนอาจเผชิญกับสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน ก็ย่อมต้องปฏิบัติงานต่างกัน ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนรู้ว่าอุปสรรคปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ควรจะใช้เทคนิควิธีการในการบริหารอย่างไร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีผลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ต้องศึกษาเรียนรู้อะไรต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของขุนวัง ฉวงศ์ศรี (2550 : 110-112) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบทัศนคติครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนทุกโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้
เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่การกระทำที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยรูปแบบอื่น เช่นแบบ
สัมภาษณ์ แบบสำรวจ ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและตีความข้อมูลได้ง่ายขึ้นและ
ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ขจิตต์ศักดิ์ อุ้ยหนอง. (2551 : บทคัดย่อ). **สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1**. ชุมพร : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา.
- ขุนวัง ณวงค์ศรี. (2550). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- จำลอง นักพื่อน. (2545). **ผู้บริหารมืออาชีพ**. (ออนไลน์) ม.ป.ป. (อ้างเมื่อ 27 เมษายน 2548).
จาก <http://www.moe.go.th>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. ปริญญา
นิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). **การพัฒนาระบบ
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา**. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). **สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน**. ม.ป.ท.
- เสาวนิตย์ ชัยมุขสิข. (2544). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials function in education administration**. (2nd ed). New York
Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970, Autumn.). **Determining sample size for research
Activities** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 108.
- Liz, Wright. (2001). **HR Competencies: Getting Them Right**. Canadian HR Reporter. 14(19)
: 20.
- Robbins, S.P. (1980). **The administrative process**. 2nd ed. London: Prentice-Hall.
- Tucker and Cofsky. **Looking to the Future: Human Resources Competencies**. (online) 1994
(cited 2004 July 12). Availble from: <http://www.opm.gov/studies/Trans2.pdf>