

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่  
ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ  
กรุงเทพมหานคร

อรุณี จันทราพูน\*

### บทคัดย่อ

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 226 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 ผลการวิจัยพบว่า 1)ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2)ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 3)ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างทุกด้าน

### คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู สมรรถนะผู้บริหาร สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

### บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย ประจวบกับสถานการณ์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมกันในสังคม นอกจากนี้

\*สาขาการบริหารการศึกษา

การศึกษายังก่อกำเนิดอาชีพ อาชีพธรรม วัฒนธรรม ประเพณี รวมไปถึงวิถีชีวิตที่มุ่งให้ประชากรทุกคนได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นจึงนับได้ว่าการศึกษาคือเป็นหัวใจสำคัญในการจะกำหนดทิศทางให้ประเทศก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง หรือแม้กระทั่งกลายเป็นประเทศที่ล้ำหลังการจัดการศึกษา เพื่อสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องเป็นผู้ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูล ข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้วยภาวะผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีทักษะความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้เกิดประโยชน์ สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะการสื่อสาร เป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารจัดการองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงถือเป็นบุคลากรที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วันชัย บุญทอง, 2548: 1)

ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนศักยภาพ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน มีวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งต้องใช้เวลาลงถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของคนจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องเร่งดำเนินการ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547: 89)

จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วยแนวคิดในการนำ สมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็นหัวข้อสำคัญขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาและวิจัยเพื่อค้นหาว่า

มีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ เคียร์สเตด (Kierstead, 1998: online) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ภารกิจ และนโยบายของทางราชการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถอย่าง กว้างขวาง ทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้า หาความรู้และจัดการข้อมูล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

พัฒนาผู้บริหารอย่างหลากหลายและ ต่อเนื่อง เพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2549: 54) ฉะนั้น หน่วยงานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือด้วยคุณภาพนั้นผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงาน พัฒนางานในสถานศึกษา ให้ก้าวไปข้างหน้าหรือหยุดอยู่กับที่ก็ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเป็นสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายใน โรงเรียนให้ดีเด่นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองบุคลากรภายในองค์กรของตนเองว่าเป็นเช่นไร มีความสุขในการทำงานหรือไม่อย่างไร ขวัญกำลังใจ คือสมรรถนะหลักที่อยู่ภายในตัวของผู้บริหาร (อุทัย หิรัญโต, 2549: 30) ในปัจจุบันสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้ น่าจะเกิด ปัญหา ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาของ โรแลนด์ บาร์ (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2548: 14) ได้พบว่า ครู เสียความมั่นใจในตนเองในการสร้างคุณภาพโรงเรียน โดยครูมีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการชื่นชม รู้สึกว่า ตนทำงานหนักเกินไป ไม่ได้รับการยอมรับว่าตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ ขาดการเสริมขวัญกำลังใจ และรู้สึกว่า การโฮให้มีความมีประสิทธิภาพนั้น ยากขึ้นทุกวัน ในด้าน ความรู้สึกของครูไทยนั้น สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2549: 15-16) กล่าวว่า ไม่ต่างไปจากข้อมูลของบาร์ ซึ่ง ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยผลการศึกษาจากหลายหน่วยงาน กรมวิชาการ (2549: 1-2) ได้ระบุว่าคุณภาพการศึกษาของของไทยอยู่ในระดับน่าเป็นห่วง ความรู้ ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยลดลงทั้งในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีเหตุผล การแก้ปัญหา การริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ตลอดจน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งทางด้านนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาภายในตัวผู้บริหารบริหารเองที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้นั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งถ้า กล่าวถึงปัญหานี้เป็นจริง ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาเอกชนจะทำให้รู้แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา และนำ ข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ในปัจจุบัน สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญ การจัดการการศึกษาและ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและ เป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่

จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษา ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สูงสุดได้หรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 55)

จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ และประสบความสำเร็จ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ เป็นสถานศึกษาภายใต้การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการปกครองแบบพิเศษ(กรุงเทพมหานคร)เป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยไม่มีการเก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคล ให้มีความพร้อมครอบคลุม ด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เยาวชนได้เจริญเติบโตไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป และเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายทางด้านการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เป็นรูปธรรม และเกิดคุณภาพ ทั้งในด้าน ครู แหล่งเรียน สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ และรวมถึงประชากรวัยเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และเกิดการตระหนักรู้ในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการเข้ามาสนับสนุนการศึกษา จึงต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะทางการบริหารจัดการ เข้ามาเป็นผู้นำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมาย จึงเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ มีจำนวนทั้งสิ้น 16 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801คนขึ้นไป จำนวน 6 โรง โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน จำนวน 5 โรง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 16 คน รองผู้อำนวยการ 17 คน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 540 คน ซึ่งปัญหาที่พบคือโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ เมื่อเทียบกับโรงเรียนในสังกัดอื่น เนื่องจากขาดความพร้อมหลายประการ เช่น ขาดแคลน ครู ครูไม่ครบตามสาระการเรียนรู้ ขาดแคลนสื่อ

อุปกรณ์ ครูมีภารกิจอื่นนอกจากการสอนมาก สภาพครอบครัวนักเรียนยากจน และคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี อยู่ในชุมชนแออัด ดังนั้นผู้บริหารสถานจึงต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นมาใช้แก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา ไปสู่ความสำเร็จ จากข้อมูลดังกล่าวโดยภาพรวมจะเห็นว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาและประชากรวัยเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ให้การดำเนินงานการศึกษาบรรลุความสำเร็จ จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร พร้อมทั้งนำผลการศึกษาที่ได้นำเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการสอน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2559 จำนวน 540 คน จำนวน 16 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซี่

และมอร์แกน (อ้างอิงใน กาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2556, หน้า 132) ที่ประชากรจำนวน 500 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน แต่งานวิจัยนี้มีประชากร 540 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน คือ ด้าน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 540 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 226 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพศหญิง 160 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 เพศชาย 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป 87 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ประสบการณ์การสอน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ประสบการณ์การสอน 1-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 3 ตอน คือ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับ เพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน จำนวน 64 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronvach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 226 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 1-31 เมษายน 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับ

แบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการตรวจสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปร ประสบการณ์ในการสอน

### ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=985$ ) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้  
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่นำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์และวิถี การบริหารงานในโรงเรียนเพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย ปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลส่งผลให้การบริหาร การศึกษามีการพัฒนาในทิศทาง ที่ดียิ่งขึ้น ทักษะที่สำคัญประการหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร มีการจัดองค์กร โครงสร้างการ บริหารงานที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายตาม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุนการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้และส่งเสริมครูและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และใน ส่วนของการจัดการองค์กรผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ผู้บริหารมีการติดตามนิเทศ ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะของตนเองและพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า ดังที่ อัญชลี ธรรมะวิสิฎกุล(2552) ได้กล่าวไว้ว่าระบบการติดตามและ ประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนิน โครงการทราบว่าโครงการ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มี ประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและ โครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งใน การบริการแผนงานและ โครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและ โครงการ ประกอบด้วย การ วางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการ ประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและ โครงการทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการบริหารจัดการระบบเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการประเมินผลตนเองและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริม ให้มีการจัดทำประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างมาตรฐานให้กับสถานศึกษาในการเป็นองค์กรใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการจัดทำ รายงานคุณภาพการจัดการศึกษาได้ถูกต้อง ครบถ้วน และรายงานแก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

## 1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นใน การปฏิบัติและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ



ติดตามประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ดังที่ ชีระ บุญเจริญ(2550, หน้า7) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความคิดรวบยอด และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในอนาคต เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้นเรื่อยๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาทางสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วันชัย บุญทอง(2548) ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปราชการผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดีตามลำดับ

1.2 ด้านการบริการที่ดี ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ระบบการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน และผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมภพ ดวงข่อม(2554) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนาและอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ดังที่จิระ งอกศิลป์ (2550 หน้า 102) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสภาพสมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและการจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่

สำคัญที่สุด มี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลิกภาพ (2)การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (3) การพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2551) ศึกษาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการ พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงาน เป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังที่ สุนันทา เลานันท์(2540, หน้า 87 ) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มของบุคคลที่ ทำงานร่วมกัน จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ดังนั้น การ ทำงานเป็นทีมช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังงานในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ดีทั้งด้าน คุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า

1.5 ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและวางแผน พัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา เตรียมการ วางแผน จัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับระเบียบการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนางานในโรงเรียน ดังที่ จิระ งอกศิลป์ (2550,หน้า 142-154) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์สังเคราะห์ไว้ว่า การวิเคราะห์สังเคราะห์คือ การใช้ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และ

พฤติกรรมการทำงานในด้านอื่น ๆ มีการตรวจสอบติดตาม สร้างเครื่องมือในการประเมินผล การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำรายงานประเมินตนเอง และมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ(2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่หนองคาย เขต 3 ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

1.6 ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการพูด เขียน สื่อความในโอกาสต่าง ๆ ให้บุคคลเกิดความเข้าใจได้ชัดเจน รวดเร็ว และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ดังที่จิระ งามศิลป์ (2550, หน้า 161-170) ได้กล่าวถึงการสื่อสารและการจูงใจไว้ว่าในชีวิตประจำวันของบุคคลทุกคนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือการพูดคุยหรือสนทนา การติดต่อกันโดยใช้ลายลักษณ์อักษรรวมทั้งการใช้กริยาท่าทางแสดงความหมายของความต้องการที่จะให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน ดังนั้นบุคคลทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารและการจูงใจ จะต้องเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารและการจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคล สถานที่และกาลเทศะ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ(2551) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสอดคล้องกับการศึกษาของสมภพ ดวงช่อม(2554) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน ผู้บริหารจัดฝึกอบรม

ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นำผลงานทางวิชาการไปนำเสนอผลใน โอกาสต่าง ดังที่ จิระ งามศิลป์ (2550,หน้า 175-176) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคือ ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงาน ได้พัฒนา ในรูปแบบ ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิศ อินทะสุระ(2551) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิमित อินทร์นอก (2551) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์และ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ดังที่ จิระ งามศิลป์ (2550,หน้า 180-185) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การมอง การณ์ไกล การเล็งการณ์ไกล การมีหูตากว้างไกล การสร้างภาพอนาคต การมองภาพอนาคต การ กำหนดทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อ การพัฒนางาน ซึ่งประกอบด้วย การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางทางการพัฒนาองค์กร ความทันสมัย และสร้างสรรค์ของ วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ(2551) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสอดคล้องกับการศึกษาของ วินัย บุญหูล้ำ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรใหม่ใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติเป็นไปในแนวทางที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรใหม่ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรใหม่ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สังกัดเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนสามารถปฏิบัติงานในงานงานของตนเองอย่างเสมอภาคกัน ผลจากประสบการณ์การสอบครูแต่ละคนจึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรใหม่ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ เพราะครูและผู้บริหารต่างปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน และผู้รับบริการอื่น

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีทักษะความสามารถในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาการของครูและนักเรียน
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อสามารถให้คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรได้
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ขจัดความขัดแย้งในองค์กร
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสามารถควรให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะความสามารถ ในการเป็นผู้นำขององค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับบุคลากรรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

