

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักร
เซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ
การส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

**Competencies of 21st Century School Administrators in the Seventh-Day
Adventist Church Foundation Network of Thailand, Under the Office
of the Private Education Commission, Wattana District, Bangkok**

ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Tippawan Aipan and Ratana Kanjanaphan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: tippwana9@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิฯ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.969 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

* วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2564

กัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheff'e)

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21; มุลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย

Abstracts

This research aimed to study and compare teachers' opinions on the Competencies of 21st Century School Administrators in the Seventh-Day Adventist Church Foundation Network of Thailand, Under the Office of the Private Education Commission, Wattana district, Bangkok Classified by educational background and work experience The samples were teachers in the Foundation's network, using a simple, open-table sampling method, the sample size was 140 people, the questionnaire tool had the confidence value of 0.969. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The t-test and one-way ANOVA were analyzed. When the differences were found, they were tested individually by the Scheffe method. The results showed that 1) the teachers had opinions. Overall, it was at the high level and the middle level was the achievement-oriented And self-development 2) teachers with different educational background Have an opinion Overall, there was no difference. 3) Teachers with different work experience. Have an opinion The overall picture is no different. On achievement and self-development The difference was statistically significant at the .05 level, therefore comparing the pairs by the Seheff'e method 3.1). On achievement-oriented, teachers with less than 12 and 15 years of work experience were compared. There were different opinions, with teachers with less than 12 years of work experience, with a higher average opinion of 15 years or more. Opinions were different, with teachers with under 12 years of work experience having the highest average opinion.

Keywords: Administrators' competencies; 21st Century School Administrators; Seventh Day Adventist Church Foundation of Thailand

บทนำ

สถานศึกษานับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีศักยภาพ ยิ่งในยุคของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะแห่งความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ แรงขับจากภายในตัวบุคคลทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ ชัยยนต์ เพาพาน (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร สมรรถภาพของผู้บริหาร เป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556 : ออนไลน์) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการบริการที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารยังเปรียบเสมือนเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิฯ ภาคการศึกษา 2563 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในเครือข่ายมูลนิธิฯ ภาคการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในสมจิตรา เรืองศรี และคณะ, 2555 : 101) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

2. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 43 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 140 คน ระหว่างวันที่ 21-25 ธันวาคม 2563

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

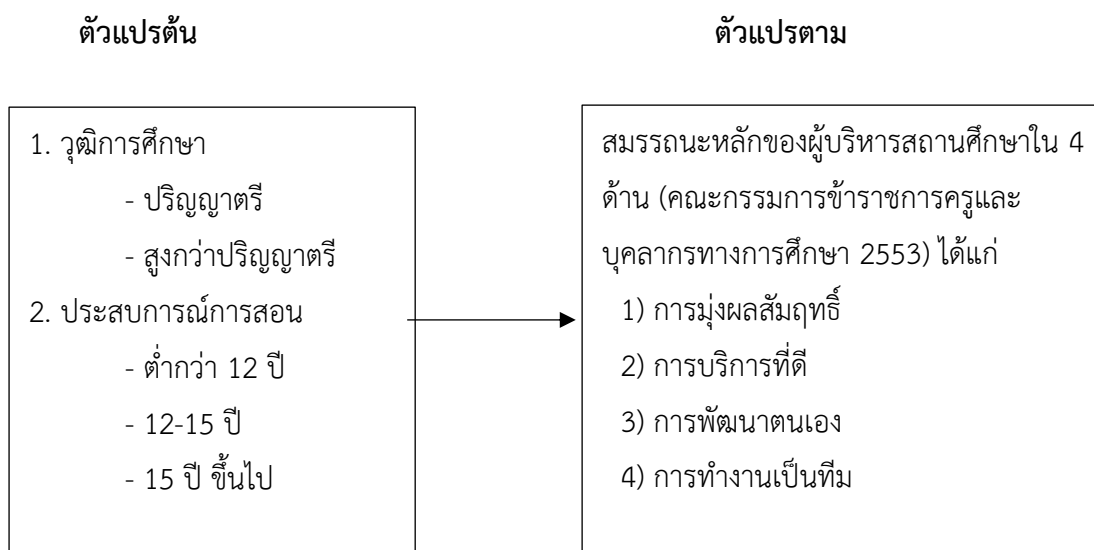
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post Hoc Comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดีและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง

2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดีและด้านการทำงานเป็นทีม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานโดยภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 2) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาและปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559 : 176) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560 : 95) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 434) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ หอเจริญ (2559 : 84) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดความประทับใจของผู้มาขอรับบริการ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 11) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ การบริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดหรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการ และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 101) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี มีราราวา (2560 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูและเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 37) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิก

องค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ 9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว 10) ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา 11) คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราฟัด หัดหนี (2562 : 92) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ เสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานร่วมกันดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 142) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและปัจจุบันโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน คือ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน การบริหารและการตัดสินใจโดยคณะบุคคลเพื่อให้การบริหารจัดการและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ โหมราช (2556 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และงานวิจัยของอัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559 : 177) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา, กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ไปในแนวทางที่สถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงทำให้ครูที่มีการ

ศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราฟัต หัตหนิ (2562 : 93) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน ส่วน ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเสริมแรงโดยการให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อเนื่องกว่าเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ ขจรบุญ (2562 : 38) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน รับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดความประทับใจของผู้มาขอรับบริการและตระหนักว่าครูเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี จึงมอบหมายให้ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีร่วมกำหนดแนวทางในการให้บริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันในด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารงานโดยภาพรวมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความเชื่อมั่นในการทำงานของทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานและครูใหม่จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 31) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี และ 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 12 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเน้นสร้างความตระหนักกับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ นภารัตน์ หอเจริญ (2559 : 33-34) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ คือ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเน้นย้ำสร้างความเข้าใจให้ครูช่วยดูแลทรัพยากรและทรัพย์สินของสถานศึกษาเหมือนของตนเอง จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 93) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปี 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 12 ปีมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 12-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมุ่งเน้นเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีการในแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญว่าการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องเปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังที่ สมควร เสือเทศ (2554 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแล้วจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2558 : ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบการประเมินนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จัดให้ครูมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้นำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและต่อสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาตนเอง จากผลการวิเคราะห์ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น โปรแกรมต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ระบบการบริหารแนวใหม่ และจัดโครงการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และเขตพื้นที่อื่น ๆ

2. ควรศึกษารูปแบบและปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครและในเขตพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). เรื่องนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จิรนนท์ ขจรบุญ. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2563). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: http://www.conference.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf
- นภารัตน์ หาเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/50807/42042>
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ภคินี มีราวา. (2560). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/348.ru>
- วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/43899/36311>
- สมควร เสือเทศ. (2554). การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/723>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2553). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/25531130-khuumuuekaarkamhndsmrrthnaainraachkaarphleruuen-khuumuuesmrrthnahlak-isbn-9786165480734.pdf>
- สมจิตรา เรืองศรีและคณะ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่