

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 24

**COMPETENCIES OF BORDER PATROL POLICE SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE PATROL POLICE
SUPERVISION UNIT 24**

ด.ต.หญิง ประกายพร ชัยจันทร์¹

สุพรรณณี บุญหนัก²

¹ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านห้วยเป้า อำเภอปากชม จังหวัดเลย

²เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Pol.Sen.Sgt.Maj. Pragaipon Chaijan¹

Supanee Boonnak²

¹Principal of Ban Huai Pao Border Patrol Police School

²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Corresponding Author E-mail: Pragaipon_CHai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 และ (2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟาตามวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร; โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน;

Abstract

This research aimed to (1) study the competence of border patrol police school administrators under the Patrol Police Supervision Unit 24. (2) compared the competence of border patrol police school administrators under the Patrol Police Supervision Unit 24, classified by status and work experience. The sample is 108 persons of border patrol police schools under the Patrol Police Supervision Unit 24. The tool used in this process was a questionnaire with its reliability, analyzed by Cronbach's Alpha coefficient, value of .98. The statistics used to analyzed the data were: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research result found that (1) the competence of border patrol police school administrators under the Patrol Police Supervision Unit 24, in overall and each aspects are at the high level. (2) the competence of border patrol police school administrators under the Patrol Police Supervision Unit 24, classified by status and work experience, are not difference.

Keywords: Competence of Administrators; Border Patrol Police Schools;

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ปรึบปรุ้งแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เนื้อหาสำคัญคือ เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศทั้งระบบ การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) การพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศคติ และแรงจูงใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (มานะ คุรุธาโรจน์, 2563)

สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันในห้วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีนักวิจัยได้พิสูจน์ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิภาพผลมีความเชื่อมสัมพันธ์กันกับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Murphy, 1997) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์

การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

จังหวัดเลยเป็นจังหวัดชายแดนติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เป็นพื้นที่ระยะยาวหลายกิโลเมตร ตั้งแต่อำเภอปากชมทางทิศตะวันออก จนถึงอำเภอด่านซ้ายในทิศตะวันตก จึงมีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในหลายอำเภอ เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนชายขอบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดเลยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

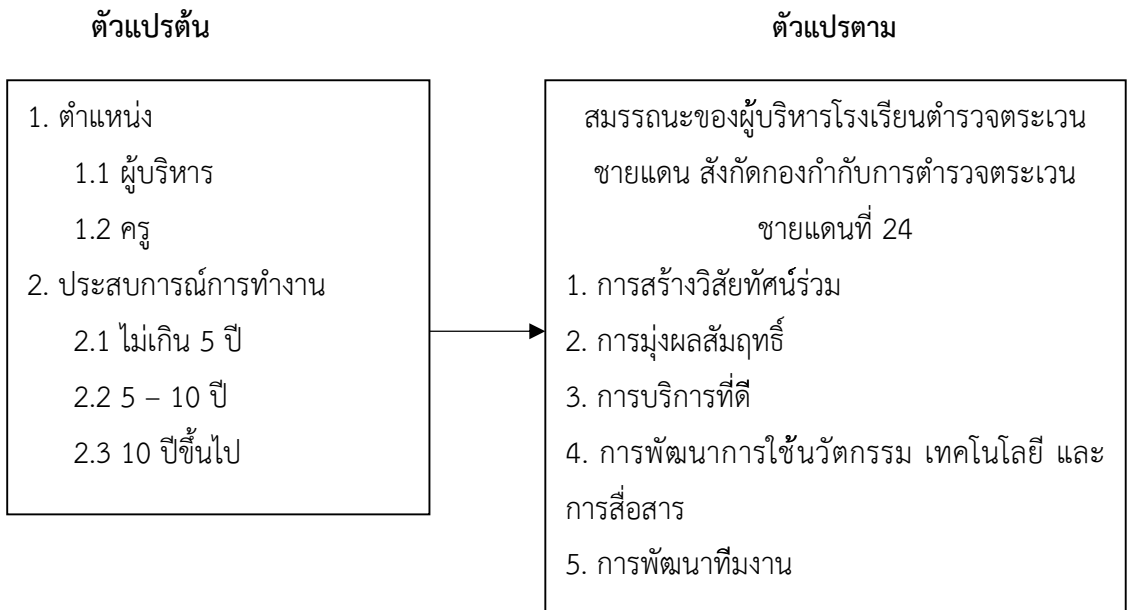
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 แตกต่างกัน
2. บุคลากรโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยบุคลากรโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 แตกต่างกันครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัย เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 145 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (19760, อ้างในจักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก, 2563: 102) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยยึดสถานะเพื่อกระจายข้อมูลประชากร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหาร	20	15
2	ครู	125	93
รวม		145	108

(ที่มา: สำนักงานเทศบาลเมืองชุมแพ)

จากตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยยึดตามตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อกระจายข้อมูลประชากร หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อระบุตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำมาบางส่วนจากแบบสอบถามของผู้วิจัยท่านอื่น ๆ มาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสม แบบสอบถามมีเนื้อหาประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปลผลข้อมูลตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เป็นแบบปลายเปิด (Open end)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการมีระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้ (วนิดา วาติเจริญ, รังสรรค์ เลิศในสัตย์, และสมบัติ ทีฆทรัพย์, 2560: 315)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง ด้วยสถิติ t-test

4. วิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติ F-test

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ในภาพรวม

	การสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.20	0.44	มาก	4
2	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.42	มาก	1
3	ด้านการบริการที่ดี	4.25	0.45	มาก	2
4	ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร	4.17	0.47	มาก	5
5	ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.23	0.53	มาก	3
	รวม	4.23	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ตารางที่ 3 สรุปผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง และประสพการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
ตำแหน่ง	1.78		0.08		✓
ประสพการณ์การทำงาน		1.13	0.32		✓

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง และประสพการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะมีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับรัชนีกร แสงสว่าง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 204) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง และวัลลภา อารีรัตน์ (2556: 92) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2. จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีบุคลากรไม่มาก และผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงการแสดงออกให้บุคลากรได้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และร่วมกันพัฒนากับบุคลากรสอดคล้องกับดวงนภา เกียรติเมธี และนพดล เจนอักษร (2562: 204) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระมหาอุทตนา ตุ่มอ่อน รชฎ สุวรรณภู และ สุเทพ ทองประดิษฐ์ (2558: 56) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าครูมีสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและบุคลากรได้มีการพัฒนาและร่วมกันพัฒนากันอย่างใกล้ชิดอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะงานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ยกตัวอย่างเช่น โครงการพระราชดำริ ทำให้แต่ละคนได้เห็นถึงความตั้งใจทำงานของผู้บริหารที่ต้องการถวายงานให้กับสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี แสดงออกถึงความจงรักภักดีสอดคล้องกับชนพล ใจดี และกลัยมน อินทุสุต (2564: 68 – 69) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับนันทัก สุขโข (2560: 5) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัย สามารถนำข้อเสนอแนะดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ในการจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ควรมีการรับฟังความคิดเห็น ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพของห้องเรียน

3. การบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีช่องทางในการนำข้อคิดเห็นและคำแนะนำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนของนักเรียน เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ส่งผลให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

4. การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ผู้บริหารควรศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน

5. การพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดริเริ่มในรูปแบบการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

2. ควรมีศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

องค์ความรู้ที่ได้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก. (2563). สถิติเพื่อการวิจัย และการใช้โปรแกรม SPSS ในการวิจัย. เลย: สำรวยก้อปปี บ้านใหม่.
- ดวงนภา เกียรติเมธี และนพดล เจนอักษร. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1). มกราคม - มิถุนายน 2562, หน้า 204 - 214.
- ชนพล ใจดี และกัลยมน อินทุสุต. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5). พฤษภาคม 2564, 68 - 79.
- นันทกศ สุโข. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- บรรลุ ชินน้ำพอง และวัลลภา อารีรัตน์. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1). มกราคม - มีนาคม 2556, หน้า 92 - 103.
- พระมหาอุทตนา ตุ่มอ่อน, รชฎ สุวรรณภูฏ, และ สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2558). สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัย นครพนม*, 5(3). กันยายน - ธันวาคม 2558, หน้า 56 - 63.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 351-369.
- รัชนิกร แสงสว่าง และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2). กรกฎาคม - ธันวาคม 2564, หน้า 203 - 221.
- วนิดา วาตีเจริญ, รังสรรค์ เลิศในสัตย์, และสมบัติ ทิมทรัพย์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Murphy. J. (1997). Putting New School Leaders to the Test. *Education week*, 21(11), 24-26.