

**สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**

**ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8**

ปาริฉัตร ช่อชาติ¹
มัทนา วัฒนอมสัคคี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของยูคัล (Yukl) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ
3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

This purposes of this research were to determine 1) the administrator's competencies of schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, 2) the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, and 3) the relationship between administrator's competencies and the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The sample consisted of 48 schools. The research instrument was a questionnaire regarding administrator's competencies, based on the concept of OTAPC and the effectiveness of schools, based on the concept of Yukl. The data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The finding of this research were as follow;

1. The administrator's competencies of schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, overall and each perspective, was found at a high level, sorting from the highest to the lowest arithmetic mean as follows : achievement motivation, service mind, expertise, caring and developing others, visioning, communication and influencing, teamwork, analytical thinking and conceptual thinking.

2. The effectiveness of schools under the secondary educational service area Office 8, overall and each perspective, was found at a high level, sorting from the highest to the lowest arithmetic mean as follows : efficiency and process reliability, human resources and relations and innovation and adaptation.

3. The relationship between the administrator's competencies and the effectiveness of schools under the secondary educational service area office 8 was found at .01 level of statistical significance.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมากและจากสถานการณ์ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยหลังการปฏิรูปการศึกษารอบแรกพบว่า มีความล้มเหลวในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้เรียน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). 2557) เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553, 18) ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้ก็คือ คุณภาพของคนซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงกำหนดพันธกิจไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรมเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคม ชุมชน และท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. 2557, 13) ผู้บริหารโรงเรียนจึงถือเป็นหัวใจของการศึกษามีหน้าที่บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถจึงเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงย่อมทำให้สิ่งที่ดีตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี จากลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมา

ผู้บริหารการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาและมีความเป็นนักบริหารการศึกษาเพราะทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาผู้บริหารการศึกษาจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ยากต่อการแก้ไข บางปัญหาขาดความชัดเจนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องทำหน้าที่จัดการหรือเป็นผู้นำเพื่อนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามความต้องการของคณะกรรมการสถาบันการศึกษาและชุมชน การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การรู้จักประสานงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับทรัพยากรด้วยการใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่การพัฒนาต่อไป (ธีระ รุญเจริญ. 2556, 14)

จากการประชุมสัมมนาเรื่องบทบาทของคณะบุคคลในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบปัญหาเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเด็นต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการสอน 1.2) จากการประเมินของ สมศ. รอบ 3 ผลการประเมินด้านผู้บริหาร ตัวบ่งชี้ที่ 7 คือ บทบาทของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินด้านการบริหารวิชาการจะต่ำกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ 2) ปัจจัยด้านครู ได้แก่ 2.1) ครูขาดแคลนในบางรายวิชา 2.2) ครูขาดการพัฒนาในกระบวนการเรียนรู้และองค์ความรู้ในวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา

วิเคราะห์และวิชาภาษาอังกฤษ 2.3) ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการสอน 3) ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ นักเรียนไม่ตั้งใจทำการทดสอบ O-Net อย่างจริงจัง(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.2556) และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2554 พบว่า ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ใน 5 กลุ่มสาระหลัก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้จัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และสถานศึกษาในสังกัดประกอบด้วย 4 นโยบาย ได้แก่ 1) เร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน 2) ปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู 3) เร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และ 4) ส่งเสริมให้เอกชนและทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น ซึ่งปัญหาที่พบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ได้แก่ 1) ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 เปรียบเทียบระดับประเทศ กับระดับเขตพื้นที่ ราชกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ 3) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) พบว่า มีโรงเรียนที่ได้รับการประเมินและผ่านการรับรอง คิดเป็นร้อยละ 58.82 และไม่ผ่านการรับรอง คิดเป็นร้อยละ 41.18 ซึ่งส่วนใหญ่จะมีผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับคุณภาพที่ควรปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.2557)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการจัดการเรียนการสอน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัย จัดสร้างเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุป เขียนร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 55 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรีและจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 48 แห่ง แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ

แบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด
ผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

จังหวัด	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)			
			ผู้อำนวยการหรือ ผู้ปฏิบัติราชการ แทนผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการหรือ ผู้ปฏิบัติราชการแทน รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม
ราชบุรี	26	23	23	23	46	92
กาญจนบุรี	29	25	25	25	50	100
รวม	55	48	48	48	96	192

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐานคือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ โดยการปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เน้นการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีติดต่อราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เน้นการตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ พัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความรวดเร็วสะดวกสบาย ตลอดจนดำเนินการประเมิน

ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางาน แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รวบรวมองค์ความรู้และจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส สามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ตลอดจนมีกระบวนการในการพัฒนานุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง สถานศึกษาผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการรวบรวมสิ่งต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ

ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน สามารถวางแผนงาน/โครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนสามารถบริการโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร สามารถ ชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นให้เห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย สามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ตลอดจนสามารถเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่บุคลากร มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเอง

2.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย ตลอดจนยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป

3. ตัวแปรตามคือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของยูคัล (Yukl) ดังนี้

3.1 ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อถือได้ จัดการเรียนการสอนสอดคล้องตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้การบริหารมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากร

อย่างคุ้มค่า นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน ตลอดจนมีการควบคุมความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน

3.2 ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกและชุมชน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของชุมชน ชุมชนแสดงออกถึงความรักและหวงแหนสถานศึกษาในฐานะองค์กรของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

3.3 นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารและบุคลากรสามารถสังเกตพบทั้งสิ่งที่เป็นผลกระทบและโอกาสแก่โรงเรียนแล้วสามารถเลือกกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในขั้นตอนการทำงาน มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการความรู้ในองค์กร สามารถเลือกและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล
สถานศึกษาตามแนวคิดของยูคัล (Yukl)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษานำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของยูคัล (Yukl) แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกจากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เขต 8 จำนวน 8 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีการของ (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) 5 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษานำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังแต่ละสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แต่ละสถานศึกษาทางไปรษณีย์และนัดหมายวันที่จะไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและในส่วน ของสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 48 โรงเรียน จำนวน 192 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 44 โรงเรียน จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูล ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์

การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 176 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 55.11 อายุ อยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีวุฒิ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ

54.55 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ครู จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=44)

ด้าน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สมรรถนะหลัก				
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	4.36	0.29	มาก
2	การบริการที่ดี (X_2)	4.34	0.27	มาก
3	การพัฒนาตนเอง (X_3)	4.32	0.31	มาก
4	การทำงานเป็นทีม (X_4)	4.23	0.37	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน				
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	4.21	0.31	มาก
6	การสื่อสารและจูงใจ (X_6)	4.26	0.30	มาก
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	4.30	0.32	มาก
8	การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	4.29	0.32	มาก
	รวม (X_{tot})	4.29	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.29$) การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.27$) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.32$, $SD=0.31$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}=4.30$, $SD=0.32$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.32$)

การสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.30$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.37$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.31$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.27-0.37 หมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=44)

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (y_1)	4.31	0.29	มาก
2	ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (y_2)	4.29	0.29	มาก
3	นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (y_3)	4.25	0.27	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.28	0.27	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.29$) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.29$) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.25$, $SD=0.27$) ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.27-0.29 หมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม และรายด้าน

ตัวแปร	(n=44)			
	ความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพและ ขั้นตอน การทำงาน ที่เชื่อถือได้ (Y_1)	ความสัมพันธ์ของ บุคลากรและ ทรัพยากร (Y_2)	นวัตกรรมและการ ปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อม (Y_3)	ภาพรวม (Y_{tot})
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	.657**	.630**	.627**	.671**
การบริการที่ดี (X_2)	.629**	.476**	.563**	.584**
การพัฒนาตนเอง (X_3)	.710**	.687**	.680**	.728**
การทำงานเป็นทีม (X_4)	.716**	.697**	.701**	.740**
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	.768**	.703**	.686**	.757**
การสื่อสารและจิตใจ (X_6)	.667**	.603**	.622**	.663**
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	.714**	.698**	.668**	.729**
การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.736**	.682**	.664**	.730**
ภาพรวม (X_{tot})	.780**	.724**	.727**	.782**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (Y_2) อยู่ในระดับสูง

($r_{xy}=.724$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Y_{tot}) สัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.768$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.703$) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การบริการที่ดี (X_2) กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Y_{tot}) สัมพันธ์กันน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .584$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .563$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .476$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในชุดของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชินน้ำพอง ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบ

ว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพชร สุตกร ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกันเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ให้ออกมาจึงเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด ครูและบุคลากรตระหนักถึงการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพยากรขององค์กร เสมือนหนึ่งเป็นของตนเอง ผู้บริหารมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น มีการติดตามผลงานกับครูและบุคลากร มีการตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่มอบหมาย ให้เป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาปรับปรุง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริการที่ดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานบริการ สนับสนุนงานด้านต่างๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ

เป็นต้น ในสถานศึกษา การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการคือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ผู้บริหารเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนากระบวนการของสถานศึกษาให้เกิดความสะดวกสบายความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพยาว์ สุดรัก ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้กับผู้รับบริการได้รับความพอใจ ผู้บริหารให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความพึงพอใจในการบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำ

สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และมีการพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นผู้บริหารยุคใหม่มีวิธีการที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศรี ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายภาระงาน สมรรถนะสูงสุดคือ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนภาระงานที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะต่ำสุด คือ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง

สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของนลพรรณ ศรีสุข ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การจัดทำระบบทะเบียนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในองค์กร เพื่อตรวจสอบและประเมินผลได้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

สมรรถนะผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ และมีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น มีวิสัยทัศน์ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่บุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันผลักดันให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารมีความสามารถในการเฝ้าระวัง เฝ้าระวัง และเฝ้าระวัง วิสัยทัศน์จึงชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา หวังเจริญ ที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยภาพรวม พบว่า มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะในด้านความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามแผนมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสังคมมุสลิมและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและแสวงหาโอกาสหรือแนวทางพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอตามลำดับ ส่วนสมรรถนะที่มีน้อยที่สุด คือ การติดตามงานของโรงเรียนให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

สมรรถนะผู้บริหารด้านการสื่อสารและจูงใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารและจูงใจถือเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้การสื่อสารและจูงใจเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไป และช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญธรณ์ ศรีเสาวลักษณ์ ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารด้านการสื่อสารและการจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีโครงสร้างการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอ และจัดให้เป็นระบบสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและกระชั้น หรือผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่เกิดความศรัทธา เต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยบรรยากาศที่ดีต่อกัน จัดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน และเป็นกันเอง

สมรรถนะผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารมีการฟังพาดพิงกัน ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีมและบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรุ่ง เรืองรุ่ง ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

สมรรถนะผู้บริหารด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆหาสาเหตุที่อันเนื่องมาจากงานที่เพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพื่อให้สามารถทำได้ทันตามกำหนด ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารมีทักษะทางความรู้ ความคิด มีปัญญา และมีวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการอภิปรายร่วมกับคนอื่น มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตัวเองจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษากระตุ้นให้คิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทร์ พลอยกระโทก ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะทางการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติมากกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์

2. จากผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัยเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุคนันท์ หวานคำ ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อถือได้ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ซึ่งกับสัน และคณะ (Gibson and others) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารที่จะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ให้ต้องแท้เสียก่อน การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และ

ความสามารถในการดำเนินงานตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผล และน่าเชื่อถือ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับการยกย่องว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennett and O'Brien) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็น การแลกเปลี่ยนความรู้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง องค์กรต่าง ๆ จะเจริญเติบโตได้เมื่อตัวบุคคลหรือทีม ต่างแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรสามารถสังเกตเห็นสิ่งที่เป็นผลกระทบและโอกาสแก่โรงเรียนแล้วสามารถเลือกกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเองด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่ และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร (Y_2) อยู่ใน

ระดับสูง ($r_{xy} = .724$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับสูง สถานศึกษาก็จะมีประสิทธิผลมากตามไปด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในระดับต่ำ สถานศึกษาก็จะมีประสิทธิภาพน้อยตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีสมรรถนะมีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆหาสาเหตุที่อันเนื่องมาจากการที่เพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานเพื่อให้สามารถทำได้ทันตามกำหนด สนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรรวมทั้งสามารถบริหารงานและบุคลากรในสถานศึกษาของตนเองได้เป็นอย่างดี มีการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้สถานศึกษามีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีประสิทธิผล มีการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อถือได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะองค์กรมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชื่นน้ำพอง ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ กันในทางบวกสูงสุด และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นอันดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น และประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจนที่ผลงานมากกว่าการกระทำ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม ควรมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารควรแนะนำให้ทีมงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน ทำการฝึกอบรมพัฒนาคนให้มีความสามารถสูงขึ้นอันจะมีผลดีในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารคน สามารถสอนพัฒนาคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

2. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ผู้บริหารควรมีแนวความคิดในเชิงบวก และคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงสังเคราะห์ เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และการคิดเชิงวิจารณ์คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุผล และข้อเท็จจริงอย่างชัดเจนก่อนตัดสินใจ ช่างสังเกตช่างจดจำตั้งใจทำงาน มีหลักการและละเอียดรอบคอบ เมื่อเกิดปัญหาควรหาวิธีแก้ไขปัญหโดยใช้หลักการ หรือกระบวนการคิดวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ

3. ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการสังเกตสิ่งที่เป็นผลกระทบและโอกาสแก่สถานศึกษา และเลือกกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสม มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาบริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลภายในสถานศึกษาอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาอื่น ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อินทร์น้อย. “กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.

กมลพัชร หินแก้ว. “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.

ธัญยธรณ์ ศรีเสาวลักษณ์. “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2556.

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : U.L.T.เพรสการพิมพ์, 2556.

นลพรรณ ศรีสุข. “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2558.

บรรลุ ชินน้ำพอง. “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.

ประสิทธิ์ ชุมศรี. “การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.” วิจัยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2555.

- เพชรบุรี สุจริต. “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- เพชรบุรี เรื่องรุ่ง. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2557.
- ยุคนันท์ หวานฉ่ำ. “การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
- ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). **โครงการประเมินผลPISA** เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://pisathailand.ipst.ac.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. “รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมสัมมนา “บทบาทขององค์กรบุคลากรในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.”, 10 สิงหาคม 2556.
- , “แบบเก็บข้อมูลการตรวจราชการและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.” 24 กุมภาพันธ์ 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สุจิตรา ยีหวังเจริญ. “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554.
- Cronbach. Lee. J. **Essentials of Psychology Testing**. 5thed. New York :Harper Collins Publishers Inc., 1990
- Bennett J.K. and O'Brien M.J. **The Building Blocks of the Learning Organization**. Training, 1994.
- Best, John W. **Research in Education**. 4thed. Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 1983.
- Yukl, Gary. **Leadership in Organizations**. New York :Pearson Prentice Hall, 2006.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. **Educational Administration : Theory. Research and Practice**. 8thed. Singapore :McGraw Hill. Inc., 2008.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich and James H. Donnelly. **Organizations :Behavior Structure Process**, 10thed. Boston, Mass, : McGraw – Hill, Inc., 2000.
- Katz, Daniel., and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organizations**. 2nded. New York: John Wiley and Sons, 1987. Krejcie,
- Robert V. and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal for Education and Psychological Management**. November, 1970.

