

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัย  
นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
4. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย  
ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F-test)
f	แทน ความถี่
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

$\alpha$	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
**	แทน การทดสอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
df	แทน ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Squares)
SS	แทน ค่าผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
X	แทน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
$X_1$	แทน สมรรถนะหลัก
$X_{11}$	แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์
$X_{12}$	แทน การบริการที่ดี
$X_{13}$	แทน การพัฒนาตนเอง
$X_{14}$	แทน การทำงานเป็นทีม
$X_2$	แทน สมรรถนะประจำสายงาน
$X_{21}$	แทน การสังเคราะห์และสังเคราะห์
$X_{22}$	แทน การสื่อสารและแรงจูงใจ
$X_{23}$	แทน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
$X_{24}$	แทน การมีวิสัยทัศน์
Y	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียน
$Y_1$	แทน งานวิชาการ
$Y_2$	แทน งานงบประมาณ
$Y_3$	แทน งานบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน งานบริหารทั่วไป
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R_2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจพยากรณ์)
Adjusted $R_2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (ค่าอำนาจพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว)
SE.B	แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนเดิม
$\beta$	แทน ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 355 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. อำนวยพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน  
ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 20 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (N=355)	
	N	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	63	17.75
ครูผู้สอน	292	82.25
รวม	355	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ตามสถานภาพการดำรง  
ตำแหน่ง จากการตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ  
17.75 และครูผู้สอน จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 20 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (N=355)	
	N	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	96	27.04
โรงเรียนขนาดกลาง	160	45.07

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (N=355)	
	N	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	99	27.89
รวม	355	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.89

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (N=355)	
	N	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	128	36.06
10-20 ปี	142	40.00
มากกว่า 20 ปี	85	23.94
รวม	355	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.06 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.94

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 6

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ปรากฏดังตาราง 7 - 9

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (N=355)		แปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สมรรถนะหลัก	4.26	.37	มาก
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	.45	มาก
	2. การบริการที่ดี	4.24	.44	มาก
	3. การพัฒนาตนเอง	4.27	.39	มาก
	4. การทำงานเป็นทีม	4.20	.40	มาก
2	สมรรถนะประจำสายงาน	4.21	.45	มาก
	1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.17	.44	มาก
	2. การสื่อสารและการจูงใจ	4.25	.55	มาก
	3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.28	.49	มาก
	4. การมีวิสัยทัศน์	4.15	.43	มาก
โดยภาพรวม		4.23	.40	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) (S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านสมรรถนะหลัก

ข้อ	สมรรถนะหลัก	ค่าสถิติ (N=355)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
	<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>	4.31	.45	มาก
1	ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ	4.31	.51	มาก
2	การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	4.31	.58	มาก
3	การวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ	4.38	.54	มาก
4	การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน	4.31	.50	มาก
5	การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน	4.27	.49	มาก
	<b>การบริการที่ดี</b>	4.24	.44	มาก
6	การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการ	4.33	.52	มาก
7	ความรวดเร็วและความเสมอภาคในการให้บริการ	4.34	.54	มาก
8	การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา	4.34	.56	มาก
9	การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.12	.59	มาก
10	ความตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ	4.12	.63	มาก
	<b>การพัฒนาตนเอง</b>	4.27	.39	มาก
11	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.30	.48	มาก
12	การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.26	.52	มาก
13	การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.21	.54	มาก
14	การวิเคราะห์ รวบรวมองค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้ พัฒนางาน	4.31	.57	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะหลัก	ค่าสถิติ (N=355)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
15	การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน	4.29	.60	มาก
	<b>การทำงานเป็นทีม</b>	4.20	.40	มาก
16	การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น	4.10	.62	มาก
17	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.30	.48	มาก
18	ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.17	.55	มาก
19	การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้เหมาะสม	4.28	.50	มาก
20	การส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ ให้เกียรติผู้อื่น ในโอกาสที่เหมาะสม	4.19	.49	มาก
	โดยรวม	4.26	.37	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) (S.D. = .37) พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .45) การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) (S.D. = .39) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.24$ ) (S.D. = .44) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.20$ ) (S.D. = .40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ( $\bar{X} = 4.34$ ) (S.D. = .56) ความรวดเร็วและความเสมอภาคในการให้บริการ ( $\bar{X} = 4.34$ ) (S.D. = .54) การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ ( $\bar{X} = 4.33$ ) (S.D. = .52) การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .58) การวิเคราะห์ รวบรวมองค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .57) ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .51) การปฏิบัติงานการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .50)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านสมรรถนะประจำสายงาน

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงาน	ค่าสถิติ (N=355)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
	<b>การวิเคราะห์และสังเคราะห์</b>	4.17	.44	มาก
21	การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงาน/ โครงการในความรับผิดชอบ	4.40	.52	มาก
22	การจัดทำแผนพัฒนาด้านการบริหารบุคลากร ของหน่วยงานตนเอง	4.15	.61	มาก
23	การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ	4.27	.55	มาก
24	การจัดทำแผนพัฒนาด้านการบริหารทั่วไป ของหน่วยงานตนเอง	4.29	.55	มาก
25	การจัดระบบตรวจสอบ และควบคุมภายใน ของหน่วยงานตนเอง	4.11	.51	มาก
	<b>การสื่อสารและการจูงใจ</b>	4.25	.55	มาก
26	การเป็นผู้นำอภิปราย สรุปประเด็นในการประชุม	4.23	.58	มาก
27	การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการบริหาร	4.21	.57	มาก
28	การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของ สถานศึกษา องค์การภาครัฐและเอกชน	4.24	.57	มาก
29	การให้กำลังใจ และให้เกียรติผู้อื่น	4.25	.63	มาก
30	การโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ และเห็นด้วย	4.32	.61	มาก
	<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</b>	4.28	.49	มาก
31	การประสานงานระหว่างองค์กร เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาของ หน่วยงานในสังกัด	4.25	.52	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงาน	ค่าสถิติ (N=355)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
32	การส่งเสริม สนับสนุนและสร้างเครือข่าย เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	4.25	.53	มาก
33	การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการ วางแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.30	.51	มาก
34	การจัดระบบการพัฒนาบุคลากร	4.31	.53	มาก
35	การจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล	4.30	.58	มาก
	<b>การมีวิสัยทัศน์</b>	4.15	.43	มาก
36	การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ และสถาน การณ์ปัจจุบัน เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร	4.02	.60	มาก
37	การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์กรให้ครอบคลุมทิศทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัด	4.03	.64	มาก
38	การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.30	.48	มาก
39	การกำหนดแนวคิด ทิศทางการปฏิบัติงาน ที่กว้างไกล ทันสมัย	4.21	.50	มาก
40	การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพ ที่เปลี่ยนแปลง	4.21	.55	มาก
	โดยภาพรวม	4.21	.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) (S.D. = .45) พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.28$ ) (S.D. = .49) การสื่อสารและการจูงใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) (S.D. = .55) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.17$ ) (S.D. = .44) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.15$ ) (S.D. = .43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการ ในความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.40$ ) (S.D. = .52) การโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ และเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.32$ ) (S.D. = .61) การจัดระบบการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .53)

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
ปรากฏดังตาราง 10-14

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ (N=355)		แปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานวิชาการ	4.22	.43	มาก
2	งานงบประมาณ	4.19	.51	มาก
3	งานบริหารงานบุคคล	4.06	.52	มาก
4	งานบริหารงานทั่วไป	4.10	.44	มาก
โดยภาพรวม		4.14	.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) (S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.22$ ) (S.D. = .43) งานงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.19$ ) (S.D. = .51) งานบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.10$ ) (S.D. = .44) และงานบริหารงาน

บุคคล ( $\bar{X} = 4.06$ ) (S.D. = .52) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานวิชาการ

ข้อ	งานวิชาการ	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับที่
1	การส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	.58	มาก	7
2	การจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชน สังคม และภูมิปัญญา	4.02	.63	มาก	6
3	การวางแผนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา	4.31	.48	มาก	2
4	การจัดการเรียนการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.28	.53	มาก	4
5	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.34	.54	มาก	1
6	การจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.27	.50	มาก	5
7	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการอย่างต่อเนื่อง	4.30	.52	มาก	3
8	การนิเทศติดตามผลงานการดำเนินงานการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.27	.54	มาก	5
	โดยภาพรวม	4.22	.43	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า งานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) (S.D. = .43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.34$ ) (S.D. = .54) การวางแผนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.31$ ) (S.D. = .48) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.30$ ) (S.D. = .52) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานงบประมาณ

ข้อ	งานงบประมาณ	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที่
9	การระดมทรัพยากร ทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	4.35	.53	มาก	1
10	การดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหา รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียน ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน	4.34	.54	มาก	2
11	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ	4.30	.52	มาก	3
12	การจัดทำแผนงบประมาณเพื่อเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.02	.77	มาก	6
13	การจัดทำเอกสาร หลักฐานด้านการรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.22	.48	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	งานงบประมาณ	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ ที่
14	การตรวจสอบการใช้จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.19	.47	มาก	5
15	การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานเป็นประจำและเป็น ปัจจุบัน	3.96	.71	มาก	7
	โดยภาพรวม	4.19	.51	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า งานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) (S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การระดมทรัพยากร ทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ( $\bar{X} = 4.35$ ) (S.D. = .53) การดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหา รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียน ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.34$ ) (S.D. = .54) การปฏิบัติงานตามที่ได้รับภารกิจอำนาจและมอบอำนาจ ( $\bar{X} = 4.30$ ) (S.D. = .52) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานบริหารงานบุคคล

ข้อ	งานบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ ที่
16	การพิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในโรงเรียน ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	3.93	.69	มาก	6

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	งานบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ ที่
17	บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการ เรียนการสอน	4.20	.50	มาก	1
18	มีการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด	4.16	.48	มาก	3
19	มีการจัดทำมาตรฐานภาระงาน ในโรงเรียน	4.09	.55	มาก	4
20	มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เป็นประจำ	4.19	.48	มาก	2
21	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	.71	มาก	6
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการศึกษาต่อ การพัฒนาและวิจัย ตามแนวทางของคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.95	.73	มาก	5
	โดยภาพรวม	4.06	.52	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า งานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) (S.D. = .52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.20$ ) (S.D. = .50) มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์ ( $\bar{X} = 4.19$ ) (S.D. = .48) มีการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ( $\bar{X} = 4.16$ ) (S.D. = .48) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานบริหารทั่วไป

ข้อ	งานบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	อันดับที่
23	การส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.96	.71	มาก	6
24	การจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษาทางศาสนา	4.14	.58	มาก	4
25	การจัดกิจกรรมประชาธิปไตย และส่งเสริมในด้านของคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน	4.20	.55	มาก	1
26	การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ สำหรับชุมชน	4.14	.51	มาก	4
27	การจัดทำรายงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.16	.52	มาก	3
28	การประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน ให้ชุมชนได้รับทราบ	4.04	.57	มาก	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	งานบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ (N=355)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ ที่
29	การจัดกิจกรรมบริการสุขอนามัย โภชนาการและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.19	.52	มาก	2
30	การประเมินผลการดำเนินงานบริหาร ทั่วไปอย่างถูกต้อง	4.04	.55	มาก	5
	โดยภาพรวม	4.10	.44	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า งานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) (S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดกิจกรรมประชาธิปไตย และส่งเสริมในด้านของ คุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.20$ ) (S.D. = .55) การจัดกิจกรรมบริการ สุขอนามัยโภชนาการและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.19$ ) (S.D. = .52) การจัดทำรายงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 4.16$ ) (S.D. = .52) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สภาพการดำรงตำแหน่ง

	สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ตำแหน่ง				t	Sig
		ผู้บริหารโรงเรียน (N=63)		ครูผู้สอน (N=292)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สมรรถนะหลัก	4.56	.28	4.19	.35	7.65**	.00
	1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.62	.41	4.24	.43	6.33**	.00
	1.2 การบริการที่ดี	4.61	.30	4.16	.43	9.61**	.00
	1.3 การพัฒนาตนเอง	4.57	.31	4.20	.37	7.17**	.00
	1.4 การทำงานเป็นทีม	4.43	.39	4.15	.38	5.12**	.00
2	สมรรถนะประจำ สายงาน	4.55	.33	4.14	.43	7.07**	.00
	2.1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.43	.413	4.11	.43	5.36**	.00
	2.2 การสื่อสาร และการจูงใจ	4.62	.42	4.17	.54	6.12**	.00
	2.3 การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	4.65	.40	4.20	.48	6.90**	.00
	2.4 การมีวิสัยทัศน์	4.51	.33	4.07	.419	7.89**	.00
	โดยภาพรวม	4.55	.29	4.16	.39	7.48**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01 ;  $t_{353} = 2.58$ )

จากตาราง 15 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม รายด้านและ  
รายข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน

	สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	สมรรถนะหลัก	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	15.558 33.379 48.937	2 352 354	7.779 .095	82.034**	.00
	1.1 การ มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	19.546 52.312 71.858	2 352 354	9.773 .149	65.761**	.00
	1.2 การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	17.407 53.659 71.066	2 352 354	8.704 .152	57.095**	.00
	1.3 การพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	12.746 41.910 54.656	2 352 354	6.373 .119	53.526**	.00
	1.4 การทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13.686 43.818 57.504	2 352 354	6.843 .124	54.973**	.00
2	สมรรถนะประจำ สายงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13.901 56.029 69.929	2 352 354	6.950 .159	43.665**	.00
	2.1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13.901 56.029 69.929	2 352 354	6.950 .159	43.665**	.00
	2.2 การสื่อสาร และการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	29.586 79.781 109.366	2 352 354	14.793 .227	65.268**	.00

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2.3 การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	30.726	2	15.363	94.833**	.00
	ภายในกลุ่ม	57.025	352	.162		
	รวม	87.751	354			
2.4 การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	18.690	2	9.345	66.217**	.00
	ภายในกลุ่ม	49.677	352	.141		
	รวม	68.367	354			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	18.756	2	9.378	84.319**	.00
	ภายในกลุ่ม	39.149	352	.111		
	รวม	57.904	354			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01 ;  $F_{2, 352} = 4.66$ )

จากตาราง 16 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง  
ของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของ  
โรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.54		
1. สมรรถนะหลัก	ขนาดเล็ก	4.48	-	.45*	.07
	ขนาดกลาง	4.03	-	-	-.38*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ขนาดเล็ก	4.54	-	.49*	.04
	ขนาดกลาง	4.05	-	-	-.45*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.50	-	-	-
1.2 การบริการที่ดี		$\bar{X}$	4.52	4.01	4.36
	ขนาดเล็ก	4.52	-	.51*	.16*
	ขนาดกลาง	4.01	-	-	-.35*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.36	-	-	-
1.3 การพัฒนาตนเอง		$\bar{X}$	4.46	4.06	4.42
	ขนาดเล็ก	4.46	-	.40*	.04
	ขนาดกลาง	4.06	-	-	-.36*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.42	-	-	-
1.4 การทำงานเป็นทีม		$\bar{X}$	4.38	3.99	4.38
	ขนาดเล็ก	4.38	-	.39*	-.00
	ขนาดกลาง	3.99	-	-	-.39*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.38	-	-	-

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.46		
				3.93	4.41
2. สมรรถนะประจำ สาขางาน	ขนาดเล็ก	4.46	-	.53*	.05
	ขนาดกลาง	3.93	-	-	-.48*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-
2.1 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์		$\bar{X}$	4.31	3.95	4.38
	ขนาดเล็ก	4.31	-	.36*	-.07
	ขนาดกลาง	3.95	-	-	-.43*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.38	-	-	-
2.2 การสื่อสารและ การจูงใจ		$\bar{X}$	4.53	3.93	4.48
	ขนาดเล็ก	4.53	-	.60*	.05
	ขนาดกลาง	3.93	-	-	-.55*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-
2.3 การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร		$\bar{X}$	4.58	3.95	4.50
	ขนาดเล็ก	4.58	-	.63*	.08
	ขนาดกลาง	3.95	-	-	-.55*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.50	-	-	-
2.4 การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.43	3.90	4.27
	ขนาดเล็ก	4.43	-	.53*	.16*
	ขนาดกลาง	3.90	-	-	-.37*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.47	3.98	4.41
โดยรวม	ขนาดเล็ก	4.47	-	.49*	.06
	ขนาดกลาง	3.98	-	-	-.43*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน

	สมรรถนะของ ผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	สมรรถนะหลัก	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13.854 35.083 48.937	2 352 354	6.927 .100	69.499**	.00
	1.1 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.733 61.126 71.858	2 352 354	5.366 .174	30.902**	.00
	1.2 การ บริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	19.859 51.207 71.066	2 352 354	9.929 .145	68.255**	.00
	1.3 การพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.581 45.075 54.656	2 352 354	4.791 .128	37.410**	.00
	1.4 การทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	16.653 40.851 57.504	2 352 354	8.326 .116	71.745**	.00
2	สมรรถนะ ประจำสาย งาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	18.587 53.605 72.192	2 352 354	9.293 .152	61.026**	.00
	2.1 การ วิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11.972 57.957 69.929	2 352 354	5.986 .165	36.357**	.00

ตาราง 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของ ผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	2.2 การ สื่อสารและ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	19.660 89.706 109.366	2 352 354	9.830 .255	38.572**	.00
	2.3 การ พัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	22.735 65.016 87.751	2 352 354	11.367 .185	61.543**	.00
	2.4 การมี วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	23.372 44.995 68.367	2 352 354	11.686 .128	91.419**	.00
	โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	16.068 41.836 57.904	2 352 354	8.034 .119	67.596**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01 ;  $F_{2, 352} = 4.66$ )

จากตาราง 18 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม  
รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ  
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสมรรถนะของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		$\bar{X}$	4.38	4.02	4.47
1. สมรรถนะหลัก	น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	.36*	-.09*
	10-20 ปี	4.02	-	-	-.45*
	มากกว่า 20 ปี	4.47	-	-	-
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์		$\bar{X}$	4.40	4.10	4.52
	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	.30*	-.12
	10-20 ปี	4.10	-	-	-.42*
	มากกว่า 20 ปี	4.52	-	-	-
1.2 การบริการที่ดี		$\bar{X}$	4.40	3.96	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	.44*	-.08
	10-20 ปี	3.96	-	-	-.52*
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-
1.3 การพัฒนาตนเอง		$\bar{X}$	4.37	4.07	4.45
	น้อยกว่า 10 ปี	4.37	-	.30*	-.08
	10-20 ปี	4.07	-	-	-.38*
	มากกว่า 20 ปี	4.45	-	-	-
1.4 การทำงาน เป็นทีม		$\bar{X}$	4.35	3.94	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	-	.41*	-.07
	10-20 ปี	3.94	-	-	-.48*
	มากกว่า 20 ปี	4.42	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		$\bar{X}$	4.32	3.94	4.49
2. สมรรถนะประจำ สายงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	-	.38*	-.17*
	10-20 ปี	3.94	-	-	-.55*
	มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
2.1 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์		$\bar{X}$	4.20	3.98	4.45
	น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	.22*	-.25*
	10-20 ปี	3.98	-	-	-.47*
	มากกว่า 20 ปี	4.45	-	-	-
2.2 การสื่อสารและ การจูงใจ		$\bar{X}$	4.33	3.98	4.56
	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	.35*	-.23*
	10-20 ปี	3.98	-	-	-.58*
	มากกว่า 20 ปี	4.56	-	-	-
2.3 การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร		$\bar{X}$	4.40	3.98	4.58
	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	.42*	-.18*
	10-20 ปี	3.98	-	-	-.60*
2.4 การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.34	3.83	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	.51	-.04
	10-20 ปี	3.83	-	-	-.55*
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.35	3.98	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	-	.37*	-.13*
	10-20 ปี	3.98	-	-	-.50*
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี แต่มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปრაกฏ  
ตั้งตาราง 20 - 22

ตาราง 20 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 สภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลโรงเรียน	สภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=63)		ครู (N=292)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
งานวิชาการ	4.61	.26	4.14	.41	11.29**	.00
งานงบประมาณ	4.59	.36	4.1	.50	8.81**	.00
งานบริหารงานบุคคล	4.38	.48	3.99	.50	5.52**	.00
งานบริหารทั่วไป	4.36	.43	4.05	.42	5.21**	.00
โดยภาพรวม	4.48	.35	4.07	.42	7.12**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $t_{353} = 2.58$ )

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 ตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. งานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	24.095	2	12.047	100.543**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.177	352	.120		
	รวม	66.272	354			
2. งาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	33.617	2	16.809	98.153**	.00
	ภายในกลุ่ม	60.279	352	.171		
	รวม	93.896	354			
3. งาน บริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	27.898	2	13.949	71.585**	.00
	ภายในกลุ่ม	68.590	352	.195		
	รวม	96.487	354			
4. งานบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	15.689	2	7.845	50.392**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.797	352	.156		
	รวม	70.486	354			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	24.296	2	12.148	93.086**	.00
	ภายในกลุ่ม	45.938	352	.131		
	รวม	70.234	354			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01 ;  $F_{2, 352} = 4.66$ )

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ  
ของ Scheffe

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ประสิทธิภาพโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน  
เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

ประสิทธิผลโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.55		
งานวิชาการ	ขนาดเล็ก	4.55	-	.61*	.20*
	ขนาดกลาง	3.94	-	-	-.41*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-
		$\bar{X}$	4.53	3.85	4.41
งานงบประมาณ	ขนาดเล็ก	4.53	-	.68*	.12*
	ขนาดกลาง	3.85	-	-	-.56*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-
		$\bar{X}$	4.38	3.75	4.24
งานบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก	4.38	-	.63*	.14*
	ขนาดกลาง	3.75	-	-	-.49*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.24	-	-	-
		$\bar{X}$	4.24	3.87	4.33
งานบริหารทั่วไป	ขนาดเล็ก	4.24	-	.37*	-.09
	ขนาดกลาง	3.87	-	-	-.46*
	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.33	-	-	-
		$\bar{X}$	4.24	3.87	4.33

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.42		
				3.86	4.33
โดยภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.42	-	.56*	.09
	ขนาดกลาง	3.86	-	-	-.47*
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.33	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม งานบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ส่วนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. งาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	24.095	2	12.047	100.543**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.177	352	.120		
	รวม	66.272	354			
2. งาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	33.617	2	16.809	98.153**	
	ภายในกลุ่ม	60.279	352	.171		
	รวม	93.896	354			
3. งาน บริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	27.898	2	13.949	71.585**	.00
	ภายในกลุ่ม	68.590	352	.195		
	รวม	96.487	354			
4. งาน บริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	15.689	2	7.845	50.392**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.797	352	.156		
	รวม	70.486	354			
โดย ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	24.296	2	12.148	93.086**	.00
	ภายในกลุ่ม	45.938	352	.131		
	รวม	70.234	354			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01 ;  $F_{2, 352} = 4.66$ )

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
รายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ประสิทธิภาพโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

ประสิทธิผลโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		$\bar{X}$	4.43	3.90	4.45
งานวิชาการ	น้อยกว่า 10 ปี	4.43	-	.53*	-.02
	10-20 ปี	3.90	-	-	-.55*
	มากกว่า 20 ปี	4.45	-	-	-
งานงบประมาณ		$\bar{X}$	4.39	3.82	4.52
	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	.57*	-.13*
	10-20 ปี	3.82	-	-	-.70*
	มากกว่า 20 ปี	4.52	-	-	-
งานบริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.24	3.72	4.35
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	.52*	-.11
	10-20 ปี	3.72	-	-	-.63*
	มากกว่า 20 ปี	4.35	-	-	-
งานบริหารทั่วไป		$\bar{X}$	4.11	3.92	4.39
	น้อยกว่า 10 ปี	4.11	-	.19*	-.28*
	10-20 ปี	3.92	-	-	-.47*
	มากกว่า 20 ปี	4.39	-	-	-
โดยภาพรวม		$\bar{X}$	4.29	3.84	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี	4.29	-	.45*	-.14*
	10-20 ปี	3.84	-	-	-.59*
	มากกว่า 20 ปี	4.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี แต่มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ส่วนงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

5. การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ผลปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>	X	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y
สมรรถนะหลัก X <sub>1</sub>	1.00															
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ X <sub>11</sub>	.836**	1.00														
การบริการที่ดี X <sub>12</sub>	.909**	.666**	1.00													
การพัฒนาตนเอง X <sub>13</sub>	.905**	.619**	.832**	1.00												
การทำงานเป็นทีม X <sub>14</sub>	.863**	.620**	.685**	.749**	1.00											
สมรรถนะประจำสายงาน X <sub>2</sub>	.929**	.789**	.877**	.810**	.783**	1.00										
การสังเคราะห์และสังเคราะห์ X <sub>21</sub>	.801**	.645**	.747**	.703**	.719**	.901**	1.00									
การสื่อสารและแรงจูงใจ X <sub>22</sub>	.877**	.785**	.820**	.772**	.693**	.966**	.825**	1.00								
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร X <sub>23</sub>	.907**	.854**	.865**	.753**	.696**	.961**	.803**	.952**	1.00							
การมีวิสัยทัศน์ X <sub>24</sub>	.874**	.631**	.831**	.791**	.826**	.889**	.737**	.793**	.799**	1.00						
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน X	.979**	.825**	.907**	.868**	.834**	.986**	.871**	.942**	.953**	.898**	1.00					
งานวิชาการ Y <sub>1</sub>	.907**	.721**	.861**	.789**	.816**	.918**	.764**	.849**	.874**	.938**	.930**	1.00				
งานงบประมาณ Y <sub>2</sub>	.865**	.784**	.850**	.715**	.672**	.896**	.738**	.857**	.919**	.812**	.898**	.897**	1.00			
งานบริหารงานบุคคล Y <sub>3</sub>	.802**	.737**	.734**	.678**	.658**	.806**	.610**	.787**	.832**	.758**	.819**	.815**	.904**	1.00		
งานบริหารทั่วไป Y <sub>4</sub>	.767**	.719**	.692**	.678**	.596**	.794**	.697**	.791**	.794**	.657**	.796**	.716**	.793**	.762**	1.00	
ประสิทธิผลโรงเรียน Y	.897**	.798**	.843**	.767**	.735**	.917**	.753**	.883**	.920**	.849**	.924**	.921**	.970**	.943**	.877**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .61 ถึง .97

6. ค่าอำนาจพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร x <sub>23</sub>	.920	.847	.847	.508	.041	.567	12.500**	.00
การมีวิสัยทัศน์ x <sub>24</sub>	.940	.883	.882	.333	.031	.329	10.809**	.00
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ x <sub>11</sub>	.941	.886	.885	.105	.035	.106	3.007**	.00

$\alpha = 0.885$  SE.est =  $\pm 0.15122$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $x_{23}$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $x_{24}$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $x_{11}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $x_{23}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.567 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ( $x_{24}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.329 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $x_{11}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.106 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.85 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.15122$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.885 + 0.508 X_{23} + 0.333 X_{24} + 0.105X_{11}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.567Z_{x_{23}} + 0.329Z_{x_{24}} + 0.106Z_{x_{11}}$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานวิชาการ

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การมีวิสัยทัศน์ $x_{24}$	.938	.879	.879	.552	.034	.561	16.415**	.00
การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร $x_{23}$	.960	.922	.922	.257	.027	.296	9.704**	.00

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การทำงาน เป็นทีม X <sub>14</sub>	.962	.925	.924	.105	.028	.098	3.758**	.00
การบริการที่ดี X <sub>12</sub>	.962	.926	.925	.069	.032	.072	2.193*	.02

$\alpha = 0.095$  SE.est =  $\pm 0.11830$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน โดยรวม พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การบริการที่ดี (X<sub>12</sub>) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (x<sub>24</sub>) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (x<sub>23</sub>) การทำงานเป็นทีม (X<sub>14</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (x<sub>24</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.561 รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (x<sub>23</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.296 การทำงานเป็นทีม (X<sub>14</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.098 การบริการที่ดี (X<sub>12</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.072 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 90.25 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.11830$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.095 + 0.552X_{24} + 0.257X_{23} + 0.105X_{14} + 0.069X_{12}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_1 = 0.561X_{24} + 0.296X_{23} + 0.098X_{14} + 0.072X_{12}$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร X <sub>23</sub>	.919	.844	.843	.949	.074	.918	12.798**	.00
การมีวิสัยทัศน์ X <sub>24</sub>	.928	.860	.860	.293	.054	.250	5.466**	.00
การสื่อสารและแรงจูงใจ X <sub>22</sub>	.931	.867	.866	-.231	.060	-.250	-3.884**	.00
การบริการที่ดี X <sub>12</sub>	.932	.869	.868	.115	.050	.100	2.295*	.02
การทำงานเป็นทีม X <sub>14</sub>	.933	.871	.869	-.088	.044	-.069	-2.000*	.04

$\alpha = -0.221$  SE.est =  $\pm 0.18644$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X<sub>23</sub>) การมีวิสัยทัศน์ (X<sub>24</sub>) การสื่อสารและแรงจูงใจ (X<sub>22</sub>) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน

2 ด้าน ได้แก่ การบริการที่ดี ( $X_{12}$ ) การทำงานเป็นทีม ( $X_{14}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $X_{23}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.918 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ( $X_{24}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.250 การสื่อสารและแรงจูงใจ ( $X_{22}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.250 การบริการที่ดี ( $X_{12}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.100 การทำงานเป็นทีม ( $X_{14}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.069 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.69 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.18644$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = -0.221 + 0.949X_{23} + 0.293X_{24} + -0.231X_{22} + 0.115X_{12} + -0.088X_{14}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = 0.918X_{23} + 0.250X_{24} + -0.250X_{22} + 0.100X_{12} + -0.069X_{14}$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 งานบริหารงานบุคคล

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร $X_{23}$	.832	.692	.691	.676	.080	.645	8.473**	.00
การมีวิสัยทัศน์ $X_{24}$	.846	.716	.714	.403	.056	.339	7.159**	.00
การสังเคราะห์ และสังเคราะห์ $X_{21}$	.858	.736	.734	-.280	.056	-.239	-5.013**	.00

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ $x_{11}$	.861	.741	.738	.146	.062	.126	2.367*	.01

$\alpha = 0.036$  SE.est =  $\pm 0.26741$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $x_{11}$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $x_{23}$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $x_{24}$ ) การสังเคราะห์และสังเคราะห์ ( $x_{21}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $x_{23}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.645 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ( $x_{24}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.339 การสังเคราะห์และสังเคราะห์ ( $x_{21}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.239 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $x_{11}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.126 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 70.38 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.26741$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.036 + 0.676X_{23} + 0.403X_{24} + -0.280X_{21} + 0.146X_{11}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = 0.645X_{23} + 0.339X_{24} + -0.239X_{21} + 0.126X_{11}$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20  
งานบริหารทั่วไป

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SE.B	$\beta$	t	Sig
การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร X <sub>23</sub>	.794	.631	.630	.712	.029	.794	24.562**	.00
การพัฒนา ตนเอง X <sub>13</sub>	.803	.646	.644	.158	.056	.139	2.812**	.00
การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ X <sub>11</sub>	.808	.653	.650	.249	.050	.252	5.033**	.00
การสื่อสารและ แรงจูงใจ X <sub>22</sub>	.814	.663	.659	.315	.059	.393	5.351**	.00
การสังเคราะห์ และสังเคราะห์ X <sub>21</sub>	.816	.665	.661	.114	.056	.113	2.034*	.04

$\alpha = 0.540$  SE.est =  $\pm 0.25972$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน  
ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การสังเคราะห์และสังเคราะห์ (X<sub>21</sub>)  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X<sub>23</sub>)  
การพัฒนาตนเอง (X<sub>13</sub>) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X<sub>11</sub>) การสื่อสารและแรงจูงใจ (X<sub>22</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $X_{23}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.794 รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ( $X_{13}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.139 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_{11}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.252 การสื่อสารและแรงจูงใจ ( $X_{22}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.393 การสังเคราะห์และสังเคราะห์ ( $X_{21}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.113 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 60.61 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.25972$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 0.540 + 0.712X_{23} + 0.158X_{13} + 0.249X_{11} + 0.315X_{22} + 0.114X_{21}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = 0.794X_{23} + 0.139X_{13} + 0.252X_{11} + 0.393X_{22} + 0.113X_{21}$$

## ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ตาราง 31 การนำเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน	สมรรถนะของ ผู้บริหาร โรงเรียน	สรุปโดยภาพรวม	
		มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์
1. สมรรถนะหลัก			
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	/	/	
1.2 บริการที่ดี			/
1.3 พัฒนาตนเอง			/
1.4 การทำงานเป็นทีม			/
2. สมรรถนะประจำสายงาน			
2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์			/
2.2 การสื่อสารและการจูงใจ			/
2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	/	/	
2.4 การมีวิสัยทัศน์	/	/	

จากตาราง 31 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้

แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาแนวทางการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ และการวัดผลการปฏิบัติงาน การเทียบงาน การเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผล สูงสุดต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อชุมชนท้องถิ่น
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน
- 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลการดำเนินงานตามแผนงานมาสรุป รายงานได้อย่างถูกต้อง
- 1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแนะนำวิธีการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา
- 1.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนา งานอย่างเป็นระบบ

ตั้งคำสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก..”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนไว้ อย่างชัดเจน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาแนวทางการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน กำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ และการวัดผลการปฏิบัติงาน การเทียบงาน การเทียบ

วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อชุมชนท้องถิ่น...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน...”

(ชวิทย์ สิงห์โท, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน...”

(ชัยนาท พรหมมาลุน, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลการดำเนินงานตามแผนงานมาสรุปรายงานได้อย่างถูกต้อง...”

(ชาญชัย คทาเหม, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์...”

(สมเกียรติ รัตนจันทร์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแนะนำวิธีการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา...”

(ปัญญา ห้าวหาญ, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลได้จริง...”

(นาวัน มุกตาคิจ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนางาน  
อย่างเป็นระบบ...”

(ชิติโชค อย่างสวย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

2. แนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาศักยภาพของ  
บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ  
บุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา  
ศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมแหล่ง  
เรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน มีการจัดอบรมหรือส่งเสริมบุคลากรร่วมอบรมเพื่อพัฒนา  
ศักยภาพและพัฒนางาน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนและสร้างเครือข่าย  
ประสานงานระหว่างองค์กรในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของหน่วยงาน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมคิด ทำ และตัดสินใจในการพัฒนา  
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้คำแนะนำในการเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และนำผล  
การประเมินการปฏิบัติงานมาใช้วางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตั้งคำสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการ  
พัฒนาคุณภาพของบุคลากร..”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม  
แหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน มีการจัดอบรมหรือส่งเสริมบุคลากรร่วมอบรมเพื่อ  
พัฒนาคุณภาพและพัฒนางาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2561)

“ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการศึกษ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง และจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนการพัฒนาในงานและมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเครือข่ายในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร...”

(ชูวิทย์ สิงห์โท, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประสานงานระหว่างองค์กรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงาน...”

(ชัยนาท พรหมมาสุน, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำแนะนำในการเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา...”

(ชาญชัย คทาเหม, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมคิด ทำและตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

(สมเกียรติ รัตนจันทร์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้วางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(บัญญัติ ห้าวหาญ, สัมภาษณ์, 4 เมษายน 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ...”

(นาวัน มุกตาทิจ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนในการจัดกิจกรรม ให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและ ต่อเนื่อง...”

(ชิติโชค อย่างสวย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน การมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วม และมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่และพันธกิจ กว้างไกล และครอบคลุมทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัด

3.3 ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมคิด ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จ และการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว และ แผนปฏิบัติการประจำปี มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและแนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จ

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ประสบการณ์ และ สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม รองรับกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์บททวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนางาน ที่มุ่งมั่น มีความชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

ดังคำสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน...”

(ชัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม  
การศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2561)

“...ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วม  
คิดให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จ และการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว  
และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและแนวปฏิบัติสู่ความ  
สำเร็จ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ  
พันธกิจของโรงเรียน และครอบคลุมทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับ  
นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด...”

(ชูวิทย์ สิงห์โท, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ประสบการณ์  
และสถาน การณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร...”

(ชัยนาท พรหมมาลุน, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล...”

(ชาญชัย คทาเหม, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำแผนงาน โครงการหรือ  
กิจกรรมรองรับกลยุทธ์และยุทธศาสตร์อย่างครอบคลุมและชัดเจน...”

(สมเกียรติ รัตนจันทร์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางในการ  
พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม...”

(บัญญัติ ห้าวหาญ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ การพัฒนางาน ที่มุ่งมั่น มีความชัดเจน ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด...”

(นาวิณ มุกตาทิจ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้นของงาน...”

(ธิตติโชค อย่างสวย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี