

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับ

ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

5. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน

5. มีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 สมรรถนะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,000 คน จาก 63 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 163 คน

1.1.2 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 2,837 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 341 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนโรงเรียน 63 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 63 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เลือกทุกโรงเรียน

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 11 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องของแต่ละโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน
เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 32 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย
โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 96 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน ผู้บริหาร
โรงเรียน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 20 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่ม
อย่างง่าย โรงเรียนละ 7 คน รวมจำนวน 160 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 11 โรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 11 คน และครูผู้สอน
ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวน 99 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
(Questionnaires) จำนวน 355 ฉบับ ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความ
มุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
อยู่ระหว่าง .32-.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า .98

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.23$) (S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 สมรรถนะหลัก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)
(S.D. = .37) พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย 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)

1.1.2 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) การจัดระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (\bar{X} = 4.31) (S.D. = .53)

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า 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) และงานบริหารงานบุคคล (\bar{X} = 4.06) (S.D. = .52) ตามลำดับ

1.2.1 งานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22) (S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 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

1.2.2 งานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
(S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การระดมทรัพยากร ทนเพื่อการศึกษา รวมทั้งดูแลบุคลากร
การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
($\bar{X} = 4.35$) (S.D. = .53) การดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหา รวมทั้งการหารายได้จากการ
บริการของโรงเรียน ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน
($\bar{X} = 4.34$) (S.D. = .54) การปฏิบัติงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจและ
มอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.30$) (S.D. = .52) ตามลำดับ

1.2.3 งานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)
(S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดกิจกรรมประชาธิปไตยและส่งเสริมในด้านของคุณธรรม
จริยธรรม ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) (S.D. = .55) การจัดกิจกรรมบริการสุชนอนามัย
โภชนาการและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.19$) (S.D. = .52)
การจัดทำรายงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.16$)
(S.D. = .52) ตามลำดับ

1.2.4 งานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)
(S.D. = .52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ
ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.20$) (S.D. = .50) มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์ ($\bar{X} = 4.19$) (S.D. = .48) มีการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่คณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.16$) (S.D. = .48) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า โดยภาพรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี แต่มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดย

ภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ส่วนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยภาพรวม งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี แต่มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ส่วนงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น สูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็น ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .61 ถึง .97

5. ค่าอำนาจพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน 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 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.85 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.15122

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

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

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

6.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก

6.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษานโยบายการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ และการวัดผลการปฏิบัติงาน การเทียบงาน การเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อชุมชนท้องถิ่น

6.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน

6.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลการดำเนินงานตามแผนงานมาสรุปรายงานได้อย่างถูกต้อง

6.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแนะนำวิธีการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา

6.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

6.2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

6.2.1 ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

6.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน มีการจัดอบรมหรือส่งเสริมบุคลากรร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและพัฒนางาน

6.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเครือข่ายประสานงานระหว่างองค์กรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงาน

6.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมคิด ทำ และตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้คำแนะนำในการเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และ

นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้วางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.3 แนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน การมีวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปแนวทางพัฒนาดังนี้

6.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ

6.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่และพันธกิจกว้างไกลและครอบคลุมทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

6.3.3 ผู้บริหารควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมคิดให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จ และการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และแนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จ

6.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ประสบการณ์ และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมรองรับกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนางาน ที่มุ่งมั่น มีความชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย พบว่า

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาผลการให้บริการเพื่อ การปรับปรุงและพัฒนา มีความเสมอภาคในการให้บริการ การจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า การรับรู้สมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการอย่างต่อเนื่อง การระดมทรัพยากร ทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไป ตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์ จัดกิจกรรมบริการสุขอนามัยโภชนาการและ กิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิศิษฐ์ แสงสุพิน (2553, หน้า 86-88) ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้ บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามหาสารคาม เขต 3 และผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์ เชิงบวกของชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มากที่สุด” รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านครูและด้านผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด คือ ครูมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ซึ่งเป็นประสิทธิผลด้านครู โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นประสิทธิผลด้านผู้เรียน ประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของธารีรัตน์ กลิ่นีย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ล้วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ผลโดยรวมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านสมรรถนะหลัก ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรภัทร แสนอำมาตย์ (2552, หน้า 69) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิต อินทร์นอก (2551, หน้า 62) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอแก่น เขต 5พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสีชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกสมรรถนะโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกสมรรถนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลโดยรวมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติพร จิตตรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร จิตตรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กัน เพราะประสิทธิผลโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ล้วนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เขมสมสร โข่งศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการแนะแนว 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านครูผู้สอนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r=.766$) ด้านการจัดการงบประมาณ ($r=.445$) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน ($r= -.416$) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ ($r=-.300$) ด้านผู้บริหาร ($r=.066$) ด้านครูผู้สอน ($r =-.030$) 4) เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_6) ด้านครูผู้สอน (X_4) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (X_2) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (X_1) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (X_6) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X_5) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_3) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

5. คำอธิบายพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม พบว่า ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เห็นความสำคัญในการการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและมีวิสัยทัศน์ จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (X_6) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X_5) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_4) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_3) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทร ทวีชัยชม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_3) ด้านการให้การสนับสนุน (X_5) และด้านการจูงใจ (X_6)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่างๆ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านดังกล่าว เพื่อให้ประสิทธิผลโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ในด้านสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถนะประจำสายงาน คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ต่อไป