

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10  
SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL  
EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 10

ดาราพร เชยเถื่อน/ DARAPORN CHOYTHUEN<sup>1</sup>  
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO<sup>2</sup>  
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย /JITTIRAT SAENGLOETUTHAI<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 341 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีความเที่ยงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ ( $X_6$ ) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $X_5$ ) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ( $X_7$ ) การพัฒนาตนเอง ( $X_3$ ) และการมีวิสัยทัศน์ ( $X_8$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ( $\hat{Y}_{tot}$ ) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$

**คำสำคัญ:** สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา

## ABSTRACT

The research aimed to: 1) study the level of school administrators' competencies; 2) study the level of school effectiveness; and 3) analyze the school administrators' competencies affecting school effectiveness. The samples were 341 teacher civil servants in schools under the Secondary Educational Service Area Office 10, derived by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67-1.00, and the internal coefficients were 0.97 for school administrators' competencies and 0.95 for school effectiveness. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1) Overall and in specific aspects, school administrators' competencies were at a high level. These aspects were achievement motivation, service mind, self-development, teamwork, analytical and synthetic thinking, communication and motivation, personnel development, and visioning.

2) Overall and in specific aspects, the school effectiveness of was at the high level. These aspects were students with high learning achievement, effective resource allocation, creating teachers' job satisfaction, and capabilities to gain environmental adaptability.

3) School administrators' competencies in aspects of communication and motivation ( $X_6$ ), analytical and synthetic thinking ( $X_5$ ), personnel development ( $X_7$ ), self-development ( $X_3$ ), and visioning ( $X_8$ ) together predicted the level of school effectiveness ( $\hat{Y}_{tot}$ ) at the percentage of 52.70 with statistical significance level of .05. The regression equation was  $\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$ .

**Keywords:** school administrator's competency, school effectiveness, secondary education

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 และการสร้างคุณภาพการศึกษาที่ดีต้องมาจากการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีหน้าที่ในการวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษารับผิดชอบและตัดสินใจในการบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกคนในสถานศึกษา ดังที่ จิระ งามศิลป์ (2550: 4) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมณฑก พุ่มเพชร (2559: 10) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการบริหารงานคือ สมรรถนะของบริหาร

สมรรถนะมีความสำคัญในการบริหารจัดการในทุก ๆ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาคนให้เป็นกำลังสำคัญของประเทศในการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ดังที่ พรพิศ อินทะสุระ (2551: 16) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์หรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถมากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังที่ยูดี จิตตโสภาก (2557: 57) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถและทักษะรวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายผู้บริหารโดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ

4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ในการนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา

นอกจากความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำเพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ดังที่ สุธยาณี ฉิมอำ (2550: 26) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการนำความรู้ความสามารถมาดำเนินการให้เกิดองค์การหรือสถานศึกษานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับอาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552: 30) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การด้วย

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนั้น เป็นผู้ที่สามารถบริหารและพัฒนาองค์การได้อย่างมีคุณภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี มีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อการจัดการศึกษา

จากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET ปี พ.ศ. 2559 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 40.30 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 35.36 และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 60 โรงเรียนได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) รอบสาม ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาปรากฏว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพดี ร้อยละ 10.00 อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ ร้อยละ 40.00 และอยู่ในระดับคุณภาพต้องปรับปรุง ร้อยละ 50.00 จะเห็นได้ว่าจากผลการประเมินไม่มีโรงเรียนใดที่ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าจุดที่ควรพัฒนาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น จากผลสัมฤทธิ์ในการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีปัญหาที่ควรพัฒนาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีการพัฒนาเพื่อส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานและการประเมินคุณภาพภายนอกในครั้งต่อไปมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นเป็นประสิทธิผลจากการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและการพัฒนาประเทศต่อไป

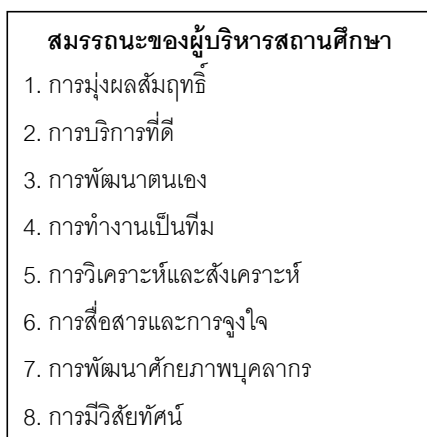
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

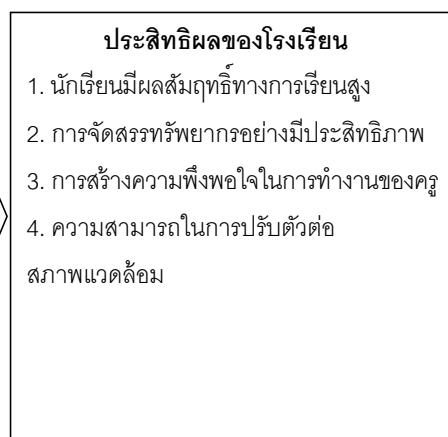
## ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์
2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy & Ferguson (1985) ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม



## สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห้และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

## คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้ลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มุ่งหวังผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการจัดการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

1.2 **การบริการที่ดี** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีการนำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ

1.3 **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห้และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน

1.4 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามมีขั้นตอนในการทำงาน มีการประสานงานกันเป็นทีมโดยสมาชิกมีความสุข และมีความพอใจในการทำงาน

1.5 **การวิเคราะห้และสังเคราะห์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด เขียน ได้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสารพฤติกรรมความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ พิจารณาความรู้ข่าวสาร การวางแผนงานในความรับผิดชอบ การหาเหตุผลเพื่อสรุปก่อน

ตัดสินใจการแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม

**1.6 การสื่อสารและการจูงใจ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ในกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด เขียน ได้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสาร

**1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ

**1.8 การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนด ทิศทางในการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมในอนาคต ที่มีทิศทางที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในการปฏิบัติ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงได้

**2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในการจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

**2.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับการพัฒนาจากการเรียนการสอน ผลจากกระบวนการเรียน การสอนอันเกิดจากการเรียนรู้ และความสามารถของนักเรียนที่พัฒนาดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสามารถวัดได้ โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

**2.2 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ** หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อ การจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษารับรองตามวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ดูแลจัดทำ การวางแผน การใช้ทรัพยากร ทั้งด้านทรัพยากรคน ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

**2.3 การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู** หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความพอใจ เต็มใจมีความสุขกับงานที่ทำ การได้รับการตอบสนองจนทำให้รู้สึกมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ

**2.4 ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม** หมายถึง ความสามารถร่วมกัน ในการพัฒนา ปรับตัว ปรับเปลี่ยนการดำเนินการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวทันกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้

## วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2,963 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 179-180) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามที่ตั้งของจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดเพชรบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ประจวบคีรีขันธ์	772	89
สมุทรสงคราม	425	49
สมุทรสาคร	669	77
เพชรบุรี	1,097	126
<b>รวม</b>	<b>2,963</b>	<b>341</b>

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามค่านิยามศัพท์ตัวแปร ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ และเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 22 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.95



แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต้น องค์ประกอบ 8 ด้าน มีข้อกระทงคำถามจำนวน 41 ข้อและตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรตาม 4 องค์ประกอบ มีข้อกระทงคำถามจำนวน 22 ข้อดังปรากฏในตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 จำนวนข้อกระทงคำถาม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน (ข้อ)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	7
2. การบริการที่ดี	3
3. การพัฒนาตนเอง	6
4. การทำงานเป็นทีม	6
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	5
6. การสื่อสารและการจูงใจ	5
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5
8. การมีวิสัยทัศน์	4
<b>รวม</b>	<b>41</b>
ประสิทธิผลของโรงเรียน	จำนวน (ข้อ)
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	6
2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	7
3. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของคุณ	5
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	4
<b>รวม</b>	<b>22</b>

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้การพัฒนาคณะครู ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.42) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.43) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.52) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.68) การวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.55) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.52) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51) และการสื่อสารและการจูงใจ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50) ตามลำดับปรากฏดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 341)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.18	0.43	มาก	2
2. การบริการที่ดี	4.18	0.52	มาก	3
3. การพัฒนาตนเอง	4.29	0.42	มาก	1
4. การทำงานเป็นทีม	4.15	0.68	มาก	4
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.06	0.52	มาก	6
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.02	0.50	มาก	8
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.03	0.51	มาก	7
8. การมีวิสัยทัศน์	4.12	0.55	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอยู่ในลำดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.50) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.49) และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ ปรากฏดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 341)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.09	0.62	มาก	4
2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.49	มาก	3
3. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.19	0.50	มาก	2
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	4.22	0.46	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ ( $X_6$ ) การวิเคราะห์และ  
สังเคราะห์ ( $X_5$ ) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ( $X_7$ ) การพัฒนาตนเอง ( $X_3$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $X_8$ ) เป็น  
ตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ( $Y_{tot}$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.527 ซึ่งแสดงว่าการสื่อสารและการจูงใจ  
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเองการมีวิสัยทัศน์ สามารถ  
ร่วมทำนายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10  
ได้ร้อยละ 52.70 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.26 (Z_6) + 0.18 (Z_5) + 0.15 (Z_7) + 0.13 (Z_3) + 0.13 (Z_8)$$

ปรากฏดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**

(n = 341)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	31.33	6.27	74.64*	.00
Residual	335	28.12	0.08		
Total	340	59.46			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE <sub>b</sub>	t	Sig.
ค่าคงที่	1.20		0.17	7.05*	.00
การสื่อสารและการจูงใจ (X <sub>6</sub> )	0.22	0.26	0.05	4.31*	.00
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X <sub>5</sub> )	0.15	0.18	0.04	3.31*	.00
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X <sub>7</sub> )	0.13	0.15	0.05	2.42*	.02
การพัฒนาตนเอง (X <sub>3</sub> )	0.13	0.13	0.05	2.70*	.01
การมีวิสัยทัศน์ (X <sub>8</sub> )	0.10	0.13	0.04	2.46*	.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.726      R<sup>2</sup> = 0.527      SEE. = 0.520

**อภิปรายผล**

ผลจากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการพัฒนาสถานศึกษา และจัดการศึกษาให้บรรลุผลเป้าหมาย การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายผู้บริหาร โดยจำแนกเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานซึ่งสมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปสอดคล้องกับยุวดี จิตตโสภาก (2557: 57)

ได้กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถและทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพัศนียา โกยสกุล (2556: 115) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภัทรา ราชรักษ์, นภาพรณี ยอดสิน และนภาเดช บุญเชิดชู (2560: 43-64) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีมการพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงาน มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการนำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรและบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังที่ อลิษา สุคุณพันธ์ (2555: 46) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารองค์การของผู้บริหาร องค์การประสบความสำเร็จอยู่รอดและมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การจะล้มสลายไปในที่สุด ดังนั้น

ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิวุฒิ ปาโสม (2556: 99) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก พุ่มเพชร (2559: 88) ได้ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการผลิตและความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องวางแผนในการดำเนินงานให้สอดคล้องและประสบผลสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารงานในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อยคือ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ร้อยละ 52.70 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน มีกระบวนการในการทำงาน ตั้งแต่การจัดสรรบุคลากร จัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน การพัฒนาความก้าวหน้า การให้บริการ การร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยข้าราชการครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีนโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยโรงเรียนเป็นผู้รับนโยบายและดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 2) ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคงมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยให้พิจารณานำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชินน้ำพอง (2555: 116) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64.10 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา ใจทัน (2554: 133-154) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดนัยพัชร์ บุญญานิติ (2556: 102) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม และสามารถร่วมกันทำนายนได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 10 ได้แก่

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และยังไม่สามารถแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการบริหารงานรวมถึงยังไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอาจเป็นเพราะสมรรถนะที่มุ่งพัฒนาความสามารถพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับदनัยพัทธ์ บุญญาธิ (2556: 113) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาและยังไม่สามารถพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งยังขาดทักษะความรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานควรมีการดำเนินการควบคุมตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ

4.2 ด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้บริการ รวมถึงอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความพึงพอใจ และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับบรรลู่ ชินน้ำพอง (2555: 122) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจการพยากรณ์ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริการที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนนั้น การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะทำให้บริการที่ดีมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแกนหลัก

ในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือชุมชน จะทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ประสานประโยชน์ให้เกิดกับโรงเรียน โรงเรียนให้บริการที่ดี แก่ชุมชนและชุมชนพึงพอใจในการให้บริการ จึงก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

4.3 ด้านการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถวางแผนการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอน และยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังไม่สามารถประสานกับทีมงาน เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมซึ่งปัญหา ความขัดแย้งของทีมเป็นอุปสรรคของงาน ทำให้ขาดความสามัคคี และความร่วมมือได้ ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรประสานงานกับทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และเหมาะสม จึงจะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้อง กับนิภา ใจทัน (2554: 133-154) ได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาไปปฏิบัติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสครูจะเกิด ความศรัทธา เชื่อถือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและครูบางคนยึดความคิดของตนเป็นหลักและ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงทำให้ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สำหรับกรณีศึกษาในครั้งนี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการนำพาให้ สถานศึกษาพัฒนาและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ตนเอง ปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีการบริการที่ดีเป็นที่พึงพอใจ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง และมีการทำงาน เป็นทีมร่วมกับผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ผู้ตาม ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมมีวิสัยทัศน์ในการนำแนวคิดวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ พิจารณาความรู้ และข่าวสารที่ได้รับอย่างถูกต้อง ชัดเจน วางแผนงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานในการพัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ และมีการสื่อสารและการจูงใจ โดยใช้กระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ครูและบุคลากรต้องมีความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพแวดล้อม รู้จักปรับตนเอง ทั้งเรื่องการบริหารงานการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้เรียนให้มีความเหมาะสม โดยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของครู และครูก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และในด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผนในการใช้บุคลากร เพื่อดำเนินงานให้มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ซึ่งนักเรียนควรได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยมีระดับความรู้ ความสามารถและทักษะจากกระบวนการเรียนการสอนส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะที่ยังอยู่ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในการมอบหมายงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ผลจากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมประสิทธิผลที่อยู่ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การแสดงออกเกี่ยวกับสติปัญญา ในด้านพุทธิพิสัยและพฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับจิตใจ ในด้านจิตพิสัย เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรดำเนินการวางแผนในการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้มีความเหมาะสม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญ มีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

## สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การมีวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้ร้อยละ 52.70

## เอกสารอ้างอิง

- จิระ งอกศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชุดที่พิเศษ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- दनยพัทธ์ บุญญาธิ. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิภา ใจทัน. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 2 (2), 133-154.
- บวรล ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภัทร ราชรักษ์, นภาพรณ ยอดสิน และนภาเดช บุญเชิดชู. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8 (2), 43-64.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัศนิยา โกยสกุล. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ยุวดี จิตตโสภา. (2557). **สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเตรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- รังสิวุฒิ ป่าโสม. (2556). **การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุญาณี ฉิมอำ. (2550). **รูปแบบการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิษา สุคุณพันธ์. (2555). **การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาทิตยา ศกุนะสิงห์. (2552). **บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration oforganizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21 (2), 121-122.