

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES AFFECTING TO SCHOOL PERFORMANCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 31

กัญญาพิม คุชฌีนิศากร¹ บรรจบ บุญจันทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 354 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นแต่ละด้านของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.98 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การบริหารงบประมาณ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_9) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_8) การมีวิสัยทัศน์ (X_6) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) และการพัฒนานตนเอง (X_4) มีอิทธิพลร่วมกันต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนเป็น .90 และสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้ร้อยละ 82.40

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน, ผลการดำเนินงานของโรงเรียน

¹ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

The objective of this research were to 1) study the administrator's competencies 2) study the school performance 3) study the administrator's competencies affecting to school performance under the Secondary Educational Service Area Office 31. The samples were 354 administrators and teachers which determined by Krejcie & Morgan's Table. Stratified random sampling was used. Research instrument was a 5-rating scale questionnaire which reliability of administrator's competencies was 0.985 and reliability of school performance was 0.984. Data were analyzed by a Packaged Program for computing frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The salient points found that, 1) The administrator's competencies under The Secondary Educational Service Area Office 31 as whole and in each dimension were at a high level. The highest mean was on personnel potential development, while the lowest was on communication and motivation. 2) The school performances of school under The Secondary Educational Service Area Office 31 as whole and in each dimension were at a high level. The highest mean was on personnel administration affaire, while the lowest was on budget administration affaire. 3) Personnel potential development (X_g), achievement based administration (X_a), vision (X_h), analysis and synthesis (X_e), and self development (X_c) were significantly influenced to school's performance at .05. The multiple coefficient correlation between administrator's competencies and school performance were .908. These factors were predictable school performance variance of 82.40 percentage.

Keywords : Administrator's competencies, school performance

1. บทนำ

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความจำเป็น และสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคนโดยทั่วหน้าและครอบคลุมการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญ ในการพัฒนาของประเทศทุกด้าน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ และสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้า การจัดการและการบริหารการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษابرลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การศึกษابرลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

กฎกระทรวงจึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหาร

และการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียนไปสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียน และจัดระบบการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรย่อมเป็นผู้สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น ดังสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ (ธีรภัทร แสนอมาตย์, 2552) โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติงานที่สำคัญจากผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงาน และการจัดการของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และกระบวนการในการบริหารคน เงิน อุปกรณ์ และการจัดการมาพัฒนาโรงเรียน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับดูแล ประสานงานส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และผลักดันนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลเป็นรูปธรรม “ผู้บริหารโรงเรียน (ผู้อำนวยการโรงเรียน)” เป็นหัวหน้าสถานศึกษา ที่ถือว่าเป็น กุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและขอบข่ายงาน 4 งาน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31, 2554)

จากที่ได้นำเสนอมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะที่ดีจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความสามารถสูงเพราะผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียน และผู้นำทางวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพ การบริหารคุณภาพโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2560 จำนวนของผู้อำนวยการโรงเรียน 50 คน จำนวนของครู 4,314 คน รวมทั้งสิ้น 4,364 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ในปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชั้นภูมิ ดังนั้นได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 354 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาด้วยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นผลการดำเนินงานของโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

จากการศึกษาได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้วิจัยได้สรุปผลในแต่ละด้าน ดังนี้

2. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 5 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง ข้อบกพร่อง และพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 คำนึงถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 บริการรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า

4. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 4 ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 จัดทำแผนงาน/โครงการ เป็นประจำทุกปี และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 4 มอบหมายงานผู้รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

7. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 5 ใช้การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมและส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 มีทักษะในการส่งสาร พูด และการเขียนในโอกาสต่าง ๆ สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 4 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น หรือผลงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ หรือผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

9. ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 5 มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 3 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เป็นรูปธรรม และสร้างสรรค์

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียน

1. ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 การบริหารงานบุคคลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 การบริหารงบประมาณผู้วิจัยได้สรุปผลในแต่ละด้าน ดังนี้

2. ด้านการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 11 ให้ความร่วมมือ สนับสนุนการดำเนินงานแผนการศึกษา ดูแล ใส่ใจ ให้คำแนะนำนักเรียนจากครูทุกคนในโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 7 นำผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผล มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

3. ด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารงบประมาณและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 11 สามารถจัดหาพัสดุได้อย่างรวดเร็ว ตรงตามความต้องการ

4. ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 12 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการบริหารทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 6 วางแผนรับนักเรียนทุกคนเข้ารับการศึกษาได้อย่างครอบคลุมเขตบริการของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือเป็นปัจจุบัน

6.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_9) มีอิทธิพลร่วมกันต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_9) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_8) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_6) การมีวิสัยทัศน์ (X_4) และการพัฒนาตนเอง (X_5) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้กับผลการดำเนินงานของโรงเรียน เป็น .90 และสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการดำเนินงานของโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.40

7. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถสรุปและนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) มีนโยบายเร่งด่วนให้ปฏิรูปการพัฒนาครูครบวงจรรูปแบบใหม่ โดยให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองตามความต้องการ และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูให้รายละ 10,000 บาทต่อปี (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) เพื่อรับการอบรมหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันครูพัฒนา รองรับการประกาศเกณฑ์วิทยฐานะระบบใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทริภิญญา ปักกระณา (2554,) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษารายด้าน มีดังนี้

1.2 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีและศรัทธาในอาชีพครู ส่งผลให้ครูมีความตั้งใจสั่งสอนลูกศิษย์ ห่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิศิษฐ์ แสงสุพิน (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีสมรรถนะในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี 4) การพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ คำนึงถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงการให้เกียรติต่อผู้มารับบริการ นอกจากนี้ยังมีการจัดรูปแบบระบบการบริการที่ดีเพื่อให้การบริหารได้อย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนฤป สืบวงษา (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เช่น เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพแต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากุศลกรและการบริหารในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสฤณี เรืองแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.6 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ จัดทำแผนงาน/โครงการ เป็นประจำทุกปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างก้าวมาสู่รั้วโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าผู้บริหารไม่ตั้งรับหรือตั้งรับไม่ทันอะไรจะเกิดกับเด็กของเรา เด็กของเราจะสามารถก้าวเข้าสู่โลกแห่งยุคดิจิทัลได้หรือไม่ Peter Ferdinand Drucker กล่าวว่าโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของ คุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำ

สถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.7 ด้านการสื่อสารและการ जुใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีโครงสร้างการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับข่าวสาร มีการสื่อสาร รับรู้ข้อมูลที่ต้องต้องเพียงพอ และจัดให้เป็นระบบสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างทั่วถึงทุกองค์กร และกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีเกิดความศรัทธาเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยบรรยากาศที่ดีต่อกัน จัดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและเป็นกันเองผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมภพ ดวงข่อม (2554) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการ जुใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือผลงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารโรงเรียนนี้เทศงานอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคำหยาด อัจฉริยะ (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้ศึกษาความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 กล่าวไว้ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ที่มีภาวะผู้นำมีสมรรถนะในการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปรับระบบบริหารให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความกระตือรือร้น เป็นผู้มอบหมายงานหรือกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีผลการดำเนินงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมมพร เกษนอก (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพครู และบุคลากรในการปฏิบัติราชการ รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_9) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_8) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_6) การมีวิสัยทัศน์ (X_4) และการพัฒนาตนเอง (X_5) ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้กับผลการดำเนินงานของโรงเรียน เป็น .908 และสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการดำเนินงานของโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.40 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพร ศรีวัฒนพงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวม มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับการศึกษามลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการสื่อสาร พูด และการเขียนในโอกาสต่าง ๆ สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน ควรพัฒนาความสามารถในการใช้ทักษะและเทคนิควิธีการ ในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์กรหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องราวต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดหาพัสดุได้อย่างรวดเร็ว ตรงตามความต้องการดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุไม่ว่าจะได้มาด้วย การจัดหาหรือการรับบริจาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองทั้งด้านการศึกษา ค้นคว้า เพิ่มพูนหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ และมีความสามารถในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน ในระดับการศึกษาอื่นและในสังกัดอื่น ๆ หรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น
3. ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากผู้บริหารโรงเรียนและครู เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เป็นต้น

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ ลือนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปู้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนวัฒน์ อธิธนานันท์ และดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2560

10. บรรณานุกรม

- กมลชนก สุกแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- คำหยาด อาจิชัย. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ธีรภัทร แสนอมาตย์. (2552). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤป สีบวงษา. (2552). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- พรพิศ อินทะสระ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3(การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ภัทรภิญญา ปักกระนา (2554). สมรรถนะหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มณฑร เกษนอก. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมภาพ ดวงข้อม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สถิตย์ เรืองแก้ว. (2551). สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7(การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2554). รายงานผลการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะชีวิตในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.

- _____. (2560). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (นครราชสีมา). สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2560, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101731
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้อนุกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุภาพร ศรีวัฒนพงศ์. (2557). สมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 99.