

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6  
The Relationship between the Competencies of School Administrators  
and School Effectiveness under Nakhon Ratchasima  
Primary Educational Service Area Office 6

วาสนา วงษ์ชาติ<sup>1\*</sup> และสรรฤดี ดีปุ<sup>2</sup>  
Wasana Wongchalee<sup>1\*</sup> and Sanrudee Deepu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

<sup>1,2</sup> Department of Educational Administration, Faculty of Education,  
Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

<sup>1\*</sup>Corresponding Author, E-mail : Taii.wasana@gmail.com

Received: 28 January 2022, Revised: 8 July 2022, Accepted: 11 August 2022

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 322 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริการที่ดี 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ( $r_{xy}=.888$ )

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

## Abstract

The purposes of the study were 1) to study competencies of school administrators. 2) to study effectiveness of schools. 3) to study relationship between the competencies of school administrators and school effectiveness. The sample consisted of 322 participants who were teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6. A sample was selected from stratified sampling method, the sample scope was determined according to Krejcie and Morgan's Sample Size Table. and questionnaire was used as an instrument for data collection with 5 rating scales, statistics were used as an instrument for data analysis process included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results revealed that 1) The competencies of school administrators in all aspects at very high level, considering each aspect, it was found that it was at high level in every aspect, which the highest mean value such as self-development, followed by teamwork and vision. The lowest mean aspect such as good service. 2) Effectiveness of schools in all aspects at very high level, considering each aspect, it was found that it was at high level in every aspect, which the highest mean value such as the ability to adjust and develop the school, followed by the ability to solve problems within the school. The lowest mean aspect such as the ability to produce students to have high academic achievement. 3) The relationship between the competencies of school administrators and school effectiveness was high level of positive correlation ( $r_{xy} = .888$ ) with a statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords:** The Relationship, Competencies of school administrators, School effectiveness

## 1. บทนำ

สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือบริหารงานในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนและปรับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งที่มาของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดันเบื้องต้นคือ อุปนิสัย ภายลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณิกัญญา สายธนู, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัวพฤติกรรมประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

และได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (บรรลุ ชินน้ำพอง, 2555)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ผู้เรียนเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก (พิเชษฐ สายธนู, 2562)

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีผลการประเมินโดยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละตามลำดับคือ ปีการศึกษา 2561 มีคะแนนเฉลี่ย 41.83, 35.78 ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ย 36.17, 34.56 ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ย 39.85, 33.18 จะเห็นว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดต่ำลง ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2564)

จากรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับพื้นฐาน (O-NET) การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดต่ำลง นับว่าเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ที่จะนำแนวทางการจัดการศึกษาและนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อผู้วิจัยจะได้ทราบข้อมูล และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับสถานศึกษา เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6



2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

### 3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1 ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออก เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรม จากประสบการณ์หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผล สำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและดีเยี่ยม ชัยณรงค์ คำภูมีหา (2556) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่ซ่อนอยู่ของแต่ละบุคคล อันประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เจตคติ (Attitude) แล้วแสดงคุณลักษณะดังกล่าวออกมาอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ทำให้การ ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ฐวรรณ สุทธาธาร (2556) ให้ความหมายไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

3.1.2 ความหมาย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูผู้สอนและ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

3.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

#### 3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2.1 ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน กมลชนก สุขแสง (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เรื่องยศ เรืองจันทร์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลผลิตของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของครู และบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน อันเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียน ศศิธร ปุรุกระโทก (2560) ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ปริญญาวัฒน์ ถมกระจำง (2561) ให้ความหมายไว้ว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

3.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ ปฐมาภรณ์ ฤทธิกันโต (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ศศิธร ปรุกระโทก (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม Hoy and Miskel (1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้วิจัยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

##### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการวิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 รวมประชากรในการวิจัย จำนวน 1,906 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

##### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 27 รายการ และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 23 รายการ



#### 4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ 4.3.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556ข)

4.3.2 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.98 โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ที่ 0.97 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ที่ 0.96 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่มีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556ข)

#### 4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 นำหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.2 จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และผ่านทางออนไลน์

4.4.3 ติดตามและตรวจสอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือทางออนไลน์ ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จนครบ 322 ฉบับ ซึ่งสมบูรณ์ และใช้ได้ทุกฉบับ

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.5.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เภทท์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553ก) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

4.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556ข) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	.63	มาก
2. การบริการที่ดี	4.34	.69	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.43	.68	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	4.42	.70	มาก
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.41	.70	มาก
6. การสื่อสารและจูงใจ	4.39	.69	มาก
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.40	.71	มาก
8. การมีวิสัยทัศน์	4.42	.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.=.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=.68) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=.70) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}=4.34$ , S.D.=.69)

5.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.15	.71	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.33	.65	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.35	.67	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.34	.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา



ภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.71)

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ตัวแปร	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.614**	.729**	.744**	.714**	.743**
การบริการที่ดี	.655**	.784**	.785**	.772**	.794**
การพัฒนาตนเอง	.733**	.790**	.856**	.835**	.852**
การทำงานเป็นทีม	.701**	.816**	.808**	.794**	.827**
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	.720**	.845**	.847**	.815**	.856**
การสื่อสารและจูงใจ	.719**	.801**	.802**	.817**	.832**
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	.746**	.839**	.869**	.860**	.879**
การมีวิสัยทัศน์	.733**	.823**	.872**	.854**	.871**
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	.751**	.857**	.878**	.862**	.888**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ( $r_{xy} = .888$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับรายด้านของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .878$ ) รองลงมาคือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .862$ ) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r_{xy} = .751$ )



## 6. สรุปผลการวิจัย

6.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริการที่ดี

6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .888

## 7. อภิปรายผล

7.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและจากการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยจะเห็นได้จากการเข้ารับการทดสอบ ผูกอบรมและพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำและใช้สมรรถนะของตนเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนจนเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของณิกัญญา สายธนู (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะที่นำองค์ความรู้ความสำเร็จได้ คือ ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรมจากประสบการณ์หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะส่วนบุคคล จนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุด เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและดีเยี่ยม สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี ประสมศรี (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ครูมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารและครูมีการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559) ที่กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนนั้น ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนจะร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริการและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลอรัตน์นางค์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .888 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .879 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลในองค์กรควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ได้ให้ความสำคัญต่อครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กเพียงใดก็ตาม จะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี องค์กรจะเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความชำนาญ

ในวิชาชีพนั้น ๆ เช่น การสอน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรม การให้ทดลองฝึกหรือปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ความเข้าใจ และบุคลากรและสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชินน้ำพอง (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาด้านการบริการที่ดี เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการพัฒนา

8.1.3 สถานศึกษาควรจัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อให้นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 6

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 6

8.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 6

8.2.4 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 6

## 9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ติปุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 6 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์



## 10. เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก สุกแสง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทร์เพ็ญ ลอธรัตน์นางศ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยณรงค์ คำภูมิดา. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาติรี ประสมศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณิกัญญา สายธนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธชววรรณ สุทธาธาร. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครปฐมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553ก). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2556ข). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมาภรณ์ ฤทธิกันโต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญวัฒน์ ถมกระจำง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิเชษฐ สายธนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 20.  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองยศ เรืองจันทร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร ปุระระโทก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564. จาก  
<https://www.nma6.go.th/web/strategic>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ : ครูสภา*.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational administration. Theory, research and practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.*