



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส
**Institution Administrators' Competencies Affecting the Educational
Effectiveness under the Office of Narathiwat
Secondary Educational Service Area**

นัสรีน อาแว¹, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี²

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย

Nasrin Awae¹, Sajanun Kheowvongsri²

^{1,2}Hatyai University, Songkhla, Thailand

✉: nasrinawa026@hu.ac.th
(Corresponding Email)

Received: 11 May 2025; Revised: 19 May 2025; Accepted: 26 May 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D= 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก (R = .899) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลอย่างชัดเจน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการมีวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากที่สุด (β = .568) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (β = .300) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (β = .145) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 0.544 + 0.260(x_5) + 0.530(x_6)$

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to investigate: 1) the competency levels of educational administrators under the Narathiwat Secondary Educational Service Area Office, 2) the effectiveness levels of schools, and 3) the influence of administrators' competencies on school effectiveness. The sample comprised 78 school administrators and secondary school teachers. A questionnaire, with a reliability coefficient of .985, was used as the research instrument. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings indicated that: 1) the overall competency level of school administrators was high ($\bar{x}=4.28$, S.D.=0.57), focusing on the achievement orientation; 2) overall school effectiveness was also rated at a high level มาก ($\bar{x}=4.26$, S.D.=0.55), regarding the capacity to improve student academic performance; and 3) administrators' competencies demonstrated a strong positive correlation with school effectiveness ($R=.899$), statistically significant at the .001 level. The most influential competency was personnel capacity development ($\beta=.568$), followed by visionary leadership ($\beta=.300$), and achievement orientation ($\beta=.145$), respectively. The predictive model can be expressed as follows: $\hat{Y}=0.544+0.260(x_5)+0.530(x_6)$

Keywords: Competency, Educational Administrator, Educational Effectiveness

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นด่านหน้าของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการทรัพยากร การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 45) ด้วยความสำคัญที่หลากหลายของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจึงถือเป็นประเด็นสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของโลกยุคดิจิทัลและการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 53) ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ขับเคลื่อนกระบวนการทั้งหมดของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจึงไม่เพียงช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย แต่ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนและการศึกษาของประเทศในภาพรวมได้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่สมรรถนะประจำสายงาน เช่น การสื่อสาร (Communication) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Staff development) เป็นทักษะ

เฉพาะที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของทีมงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 45) ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 17 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร

จัดการภายใต้ข้อจำกัดทางทรัพยากรและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่หลากหลาย เช่น การจัดการทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในพื้นที่ และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนในท้องถิ่น ผู้บริหารต้องใช้สมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดแก่โรงเรียนและนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส, 2562, น. 10) ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสำเร็จของสถานศึกษา ในบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ที่มีความซับซ้อนและทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความสามารถในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดการทรัพยากร การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรสามารถจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาสื่อการสอน และการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 50) อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ผ่านมาในหลายสถานศึกษายังคงเป็นอุปสรรคต่อการสร้างประสิทธิผล เช่น การขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้ครูและเจ้าหน้าที่ ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน รวมถึงการบริหารทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ การแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรที่ไม่เป็นระบบยังสร้างความตึงเครียดในทีมงาน ส่งผลต่อบรรยากาศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส, 2562, น.15) ด้วยเหตุนี้ ความจำเป็นในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความสำเร็จในการบริหารจัดการ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในด้านการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะในด้านการวางแผน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถกำหนดแนวทางการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ซึ่งช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.48) ในด้านการจัดการทรัพยากร สมรรถนะของผู้บริหารในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น การบริหาร

งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพช่วยลดข้อจำกัดทางทรัพยากร และเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษา ตัวอย่างเช่น การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Hannan & Freeman, 1977, p. 110) ในด้านการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการสื่อสารและ สร้างแรงจูงใจสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองและให้โอกาสในการ แสดงความคิดเห็นช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ของบุคลากรโดยรวม (Barnard, 1968, p. 57) ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลสำคัญต่อการสร้างประสิทธิผลในทุกมิติของสถานศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากร การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ผ่านมา เช่น การขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร และข้อจำกัดทางทรัพยากรในบริบทเฉพาะของพื้นที่ ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส การวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์สมรรถนะที่มีบทบาทสำคัญ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อีกทั้ง ผลการศึกษาจะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษาอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

2.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา นราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 10 โรงเรียน จำนวน 533 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรพยากรณ์ ทั้งหมด 6 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มโดยการแบ่งตามขนาดของโรงเรียนและหลังจากนั้นจึงจับสลากตามสัดส่วน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 33 ข้อ จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน 5 ข้อ
2. การทำงานเป็นทีม	จำนวน 6 ข้อ
3. การพัฒนาตนเอง	จำนวน 5 ข้อ
4. การสื่อสาร	จำนวน 5 ข้อ
5. การมีวิสัยทัศน์	จำนวน 6 ข้อ
6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวน 6 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 33 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 42-43) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งได้มาจากกรอบแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา | จำนวน 7 ข้อ |
| รวมทั้งสิ้น | จำนวน 24 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 42-43) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม
2. ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส เพื่อให้ทราบแหล่งข้อมูลที่อยู่ โดยส่งแบบสอบถามผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 30 วัน ผลจากการดำเนินงานพบว่าได้รับคืนมาจำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนพบว่า มีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป



3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบ ในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2552, 121) โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=78)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.40	0.62	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.16	0.70	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.20	0.61	มาก
4. ด้านการสื่อสาร	4.26	0.63	มาก
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.35	0.64	มาก
6. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.30	0.59	มาก
รวม	4.28	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.35$) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}=4.30$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\bar{X}=4.37$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.35$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X}=4.08$) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=78)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.37	0.58	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.08	0.62	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.35	0.56	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.27	0.63	มาก
รวม	4.26	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\bar{X}=4.37$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.35$) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.27$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	S.E.	t	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	.128	.145	.085	1.511	.135
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	.039	.049	.077	.502	.617
3. การพัฒนาตนเอง (X_3)	-.085	-.094	.101	-.839	.404
4. การสื่อสาร (X_4)	-.015	-.018	.096	-.159	.874
5. การมีวิสัยทัศน์ (X_5)	.260	.300	.092	2.830**	.006
6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6)	.530	.568	.119	4.464***	.000

***อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสมรรถนะที่ส่งผลอย่างชัดเจน 2 ด้าน (X) ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) มากที่สุด ($\beta=.568$) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_5) ($\beta=.300$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ($\beta=.145$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.544 + 0.260(x_5) + 0.530(x_6)$

4. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยนำตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_5) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) มาวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
---------------------	------------------------

	B	β	S.E.	t	Sig.
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	.142	.178	.105	1.343	.184
2. มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา	.174	.218	.096	1.817	.073
3. สามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้	.003	.003	.104	.025	.980
4. มีการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดแนวทางในอนาคต	.247	.308	.081	3.057**	.003
5. มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน	-.046	-.069	.077	-.595	.554
6. มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	.234	.329	.069	3.372***	.001

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานราธิวาส ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ข้อที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และข้อที่มีการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดแนวทางในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ข้อที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มากที่สุด ($\beta=.329$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่มีการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดแนวทางในอนาคต ($\beta=.308$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	β	S.E.	t	Sig.
1. มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	.174	.233	.077	2.258	.027
2. มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	.179	.229	.082	2.190	.032
3. มีการส่งเสริม สนับสนุน ครู และบุคลากร เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อนำความรู้มาช่วยในการปฏิบัติงาน	-.004	-.005	.071	-.055	.956
4. มีการส่งเสริม สนับสนุน ครู และบุคลากร	.230	.289	.070	3.277**	.002

เข้ารับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะความรู้

5. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ .122 .150 .080 1.535 .129

แก่ครูและบุคลากร

6. ผู้บริหารมีการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง .103 .124 .087 1.183 .241

พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 1 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ข้อที่มีการส่งเสริม สนับสนุน ครู และบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ โดยพบว่า ข้อที่มีการส่งเสริม สนับสนุน ครู และบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ มากที่สุด ($\beta=.289$) รองลงมา เป็นข้อที่ไม่มีผลทางสถิติ ได้แก่ ข้อที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ($\beta=.233$) และมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\beta=.229$) ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ย่อมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมวดี จิตอารีย์ (2560, น. 108) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร เขยเถื่อน (2561, 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562, 142-144) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อที่สะท้อนถึง "ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ" ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ผลลัพธ์ และความสำเร็จของสถานศึกษาในเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ลักษณะดังกล่าวอาจเกิดจากการตอบสนองต่อกรอบนโยบายและตัวชี้วัดจากส่วนกลางที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การสอบวัดผลระดับชาติ อาทิ O-NET และ NT ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา แต่ยังสะท้อนถึงคุณภาพการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส และสาธารณชนโดยรวม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารงานด้วยความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษาของตนบรรลุมาตรฐานตามที่กำหนด นอกจากนี้ ลักษณะทางบริบทของพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเผชิญกับข้อจำกัดด้านความมั่นคงทางสังคม ย่อมต้องการผู้นำทางการศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัว ทุ่เมเท และมีแรงจูงใจภายในสูง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงสมรรถนะที่เหนือกว่าปกติเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และคงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นจากชุมชน ตลอดจน ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างชัดเจน (result-based culture) ก็มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารในหลายโรงเรียนอาจปฏิบัติงานภายใต้ระบบติดตามผลตัวชี้วัดงานที่ชัดเจน และ การประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำที่มุ่งเป้าและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งในเชิงวิชาการและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ จากองค์ประกอบทั้งหมดนี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส มีรากฐานจากปัจจัยเชิงนโยบาย บริบทพื้นที่ และวัฒนธรรมการบริหารที่เกื้อหนุนกัน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2561, น. 64) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันนี้สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทนเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในที่มีและแสดงให้เห็นได้ภายในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในการจัดองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมวดี จิตอารีย์ (2560, น. 108) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ติดตามความก้าวหน้า และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสื่อสารเป้าหมายร่วมกับทีมงานยังส่งเสริม

ความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูง มักมีผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้ง ผู้บริหารยังสามารถสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานนั้นย่อมมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความต้องการและอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มพลังความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน ต่อมา รวมถึงการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการบริหาร ผู้บริหารสามารถก้าวขึ้นมานำทีมเมื่อสถานการณ์ต้องการ หรือถอยกลับไปเป็นผู้ฟังและสนับสนุนเมื่อเห็นว่าผู้อื่นมีความรู้หรือแนวคิดที่เหมาะสมกว่า นี่คือนัยใจของภาวะผู้นำร่วมสมัย นอกจากนี้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนที่หลากหลายยังบ่งบอกถึงทักษะด้านความเข้าใจวัฒนธรรม ความแตกต่างส่วนบุคคล และการบริหารความหลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายในทุกมิติ ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างตั้งใจยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ความผูกพัน และการเรียนรู้ร่วมกันในทีม สุดท้าย การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนทีมงานในทุกโอกาสและการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นพฤติกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจ เสริมพลังเชิงบวก และช่วยผลักดันให้ทีมสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างเข้มแข็ง ส่งผลให้สมรรถนะในด้านนี้ได้รับการประเมิน อยู่ในระดับมากอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 45) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการแบ่งปันความคิดเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร เชนเถื่อน (2561, 39) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของความคิด ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่ รวมถึงสามารถสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และลดความขัดแย้งในทีม อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างพลังขับเคลื่อนร่วม และพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยสามารถประเมินคุณภาพของผู้นำและประสิทธิผลของการบริหารทีมได้อย่างชัดเจนและรอบด้าน

1.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีการตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเอง



และมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงวิจารณญาณและทัศนคติที่พร้อมปรับปรุงตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ สะท้อนถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ช่วยส่งเสริมมุมมองที่หลากหลายและการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมต่อบริบท อีกทั้งการเปิดใจรับฟังองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเชื่อมโยงกับการพัฒนานโยบาย ยังแสดงถึงภาวะผู้นำที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนผู้บริหารมีการประเมินและปรับปรุง ตนเองอย่างต่อเนื่องสะท้อนถึงความตั้งใจในการเติบโตอย่างมีอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 45) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการบริหารและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เชยเถื่อน (2561, น.39) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่รู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ แสดงถึงความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างแนวคิดและทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทผู้นำทางการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูง และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส มีความสามารถด้านการสื่อสารอย่างชัดเจน เป็นระบบ และเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ ส่งผลให้สามารถสร้างความเข้าใจร่วมภายในองค์กร ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีทักษะในการรับฟังอย่างลึกซึ้งและเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศ ที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนพล จันทรงาม (2563, น. 45) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารที่มีศักยภาพเป็นความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด หรือคำแนะนำให้ชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสมกับผู้รับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีศักยภาพไม่ได้จำกัดเพียงการพูดหรือเขียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการฟังอย่างตั้งใจ การใช้ภาษากาย และการเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือกลุ่มเป้าหมาย ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย เทียนไข (2563, 52-54) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี ด้านการสื่อสาร โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี เป็นผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ และเหมาะสมกับ บริบท ช่วยสร้างความเข้าใจร่วม ลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พฤติกรรมในการฟังอย่างตั้งใจ เปิดกว้างต่อความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับการ สื่อสารแบบสองทาง ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงภาวะผู้นำที่ เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน

1.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้าน การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา องค์กรได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทของ สถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยึดถือเป็นเป้าหมายร่วม ส่งผลให้การ ดำเนินงานมีความเป็นเอกภาพและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิ์ แก้วใส (2565, น. 93) ได้กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพลักษณ์ของอนาคตที่ชัดเจน และเป็นแรงผลักดันในการนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราพร เชยเถื่อน (2561, 39) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้าน การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการคิดเชิง ระบบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารเป้าหมายร่วมกับบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจและ ความเชื่อมั่นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแปลงเป็นแนวทาง ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีผลการบริหารที่โดดเด่น ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร การสร้างนวัตกรรม และ การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาสให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์ความ ต้องการพัฒนาของบุคลากร การจัดให้มีการอบรม สัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอดอย่างเหมาะสม จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่แสดง บทบาทเชิงรุกในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูและนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสุภัทสร สุริยะ (2563, น. 89) ได้กล่าวไว้ว่า การ พัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสายงาน พร้อมทั้งการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัวให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของดาราพร เชยเถื่อน (2561, 39) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

2. ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการบริหารจัดการเรียนรู้ การวางแผนพัฒนาโรงเรียน และการส่งเสริมศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม มีการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนแก้ไข และติดตามผล ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร ตลอดจนมีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ซึ่งสะท้อนถึงความใส่ใจในพฤติกรรม คุณธรรม และค่านิยมของผู้เรียน ไม่เพียงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญต่อการสร้างพลเมืองดีตามอุดมการณ์ทางการศึกษาไทยอีกด้วย จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ศักดา (2567, น. 1) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา ทองกำ (2567, 1981) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีบทบาทเชิงรุกในการวางแผนและบริหารจัดการด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของผู้เรียน และร่วมกับครู วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งการดำเนินงานที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมได้แก่ การจัดระบบการนิเทศภายใน การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการติดตามผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นลักษณะการบริหารสถานศึกษาที่โดดเด่น และสามารถสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ครอบคลุม ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ศักดา (2567, น. 1) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2561, 39) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีราธิวาส ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีราธิวาส มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกจะส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทางอารมณ์-สังคม พฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถนี้ ได้แก่ การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การปลูกฝังค่านิยมและคุณธรรม การสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและปลอดภัย ผลการวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าผู้เรียนที่มีเจตคติทางบวกต่อการเรียน จะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงขึ้น และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้ดีกว่า สอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985 อ้างถึงใน สุวะนิต สุระสังข์, 2554, น. 30 - 34) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการจัดการงานบริหารและการอบรมส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย การรู้จักพัฒนาตนเอง และการมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ศักดา (2567, น. 1) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีราธิวาส ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีราธิวาส มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความทันสมัยและความพร้อมขององค์การการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้มักแสดงพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ เช่น การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ การประยุกต์นวัตกรรมสู่การบริหารจัดการ การวิเคราะห์แนวโน้มของชุมชนท้องถิ่นและสังคมโลก และการวางแผนปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานหรือหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การปรับตัวที่ดีทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร เขยเถื่อน (2561, 39)

ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.4 ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส มีความสามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง ปัญหาเฉพาะหน้า และความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การระดมความคิดร่วมกับทีมงาน และการตัดสินใจอย่าง รอบคอบ พฤติกรรมสำคัญ เช่น การสื่อสารอย่างโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การใช้ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินทางเลือกที่หลากหลายก่อนลงมือแก้ไข นอกจากนี้ ยังต้องสามารถ ติดตามผลการแก้ปัญหาและปรับแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ส่งผลให้สถานศึกษามีความมั่นคง มีบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนา และสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของกิตติชัย เทียนไข (2563, 52-54) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้าน

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R = .899$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องจาก บทบาทและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นราธิวาส มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาขนาด เล็กหรืออยู่ในพื้นที่ ที่มีข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและบุคลากร การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสูงจึงเป็น ปัจจัยสำคัญในการผลักดันคุณภาพการศึกษา และในเชิงบริบทพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นราธิวาส มักประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารเชิงรุกและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่ ซึ่งสะท้อนผ่านด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจน มีการปรับตัวต่อสถานการณ์ และนำเทคโนโลยีมา ช่วยในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการพัฒนาไปในทิศทางที่มี เป้าหมายชัดเจนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดี นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยังมีบทบาทสำคัญในบริบทของพื้นที่ ที่มีบุคลากรจำกัด

ผู้บริหารที่สามารถเป็นผู้นำด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้เติบโต มีความสามารถในการให้คำปรึกษา ส่งเสริมการศึกษาอบรม และประเมินผลเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีข้อจำกัด บุคลากรจะยังต้องการการสนับสนุนอย่างใกล้ชิด จากผู้บริหารที่มีศักยภาพและเข้าใจการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนั้น สมรรถนะทั้งสองด้านที่มีนัยสำคัญนี้จึง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในพื้นที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการระหว่างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) ที่ เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และ เป้าหมายขององค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษ ที่ 21 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ วิเชียรพันธ์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ ธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถอภิปรายผลสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการ จัดอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ล้วนเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน และส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางนี้สอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter Senge (1990) ที่เน้นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของสมาชิกในองค์กรเป็นหัวใจ สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบองค์การอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียน การพัฒนาครูและ บุคลากรคือการสร้างความรู้ใหม่ (knowledge creation) และการปรับตัวต่อบริบทการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ นับว่าเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และสามารถถ่ายทอดแนวทางการพัฒนา โรงเรียนได้อย่างมีระบบ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา เนื่องจาก “วิสัยทัศน์” เป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร และเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้บุคลากร ภายในโรงเรียนมีทิศทางร่วมกันในการดำเนินงานอย่างมีเอกภาพและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับ Senge (1990) นักทฤษฎีผู้พัฒนาแนวคิดเรื่อง The Learning Organization ได้กล่าวว่า “วิสัยทัศน์ร่วม” (Shared Vision) คือปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดเป้าหมายที่ชัดเจน และทำให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพของอนาคต



ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารไม่เพียงแต่ส่งผลเชิงนโยบายเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ความสามัคคีภายในองค์กร และสุดท้ายคือการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

รวมถึงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสาร แม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าสมรรถนะในด้านดังกล่าวไม่มีความสำคัญ เนื่องจากในทางปฏิบัติ สมรรถนะทั้งสี่ด้านยังคงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวมในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านที่ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งอาจขัดแย้งกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) และ Spencer & Spencer (1993) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) คือแรงขับภายในที่ผลักดันบุคคลให้มุ่งบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และควรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาลงลึกในบริบทของพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส พบว่า แม้ผู้บริหารจะมีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ และการเน้นผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ แต่หากปราศจากกลไกสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการนำข้อมูลจากการประเมินไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นดังกล่าวก็อาจไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาคือ “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” อาจถูกจำกัดให้อยู่ในกรอบของตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผลงาน การดำเนินกิจกรรมตามแผน หรือคะแนนการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด มากกว่าจะเป็นการเน้นคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักวิจัยและพัฒนาการบริหาร การศึกษา (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดภายนอกมากเกินไป อาจนำไปสู่การละเลยบริบทภายในของสถานศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และความต้องการของชุมชนทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์ยังสะท้อนว่า สมรรถนะด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่า โดยเฉพาะด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิระพงษ์ สุวรรณกุล (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูให้ สามารถเป็นผู้นำการเรียนรู้ในห้องเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระยะยาว มากกว่าการเร่งผลลัพธ์เชิงตัวเลข นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีและกระบวนการติดตามของผู้บริหารอาจยังไม่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือบริบทเฉพาะของโรงเรียนในพื้นที่ ซึ่งบางแห่งอาจเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้าง พื้นฐาน ความพร้อมของบุคลากร หรือวัฒนธรรมการทำงานที่ยังเน้นอำนาจตามสายงานมากกว่าการมีส่วนร่วม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกิจ พันธุ์เพิ่มพูน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนใต้ต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อน หากผู้บริหารขาดความเข้าใจในบริบทเหล่านี้ ความพยายามในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็อาจไม่บรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้น แม้ “ความมุ่งผลสัมฤทธิ์” จะเป็นคุณลักษณะเชิงบวกที่จำเป็นต่อผู้นำ แต่การจะทำให้สมรรถนะนี้ส่งผลจริงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากระบบบริหารจัดการที่เป็นองค์รวม มีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และเชื่อมโยงเป้าหมายกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาไม่อาจเกิดจากสมรรถนะรายบุคคลเพียงประการเดียว แต่ต้องเกิดจากการบูรณาการหลากหลายมิติของการบริหารอย่างรอบด้านและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะขององค์กร

ด้านการงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แม้ว่าผลการประเมินสมรรถนะรายด้านจะแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ทั้งในแง่ของการสร้างความร่วมมือ การเปิดรับฟังความคิดเห็น การปรับตัวเข้ากับบุคคลที่มีความหลากหลาย ตลอดจนการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ทีมงานก็ตามผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาสโดยรวม มีแนวโน้มปฏิบัติตามหลักการของผู้นำที่สร้างสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) ตามแนวคิดของ Northouse (2016) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานมีบทบาทสำคัญในการเอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความสามารถเชิงสัมพันธ์ดังกล่าวอาจไม่เพียงพอ หากขาดการเชื่อมโยงกับ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ หรือทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach & Smith (1993) ได้กล่าวไว้ว่า “ทีมที่มีประสิทธิภาพ” ไม่ได้เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสามารถแปรความร่วมมือให้เป็นผลลัพธ์หรือผลงานที่จับต้องได้ด้วย ยิ่งไปกว่านั้น บริบทของสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น จังหวัด นราธิวาส อาจมีข้อจำกัดเฉพาะด้าน เช่น โครงสร้างองค์กรที่เน้นระบบการสั่งการแบบลำดับชั้น ภาระงานที่กระจายไม่สมดุล หรือวัฒนธรรมการบริหารที่ยังไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ซึ่งมีผลต่อโอกาสในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหากผู้นำไม่ได้รับการสนับสนุนเชิงระบบที่เพียงพอ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรเดช รุจิระเปียบ (2560) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาองค์กรในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อมีการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมในครั้งนี้ อาจมีลักษณะเน้นไปในเชิงพฤติกรรม เช่น ความร่วมมือ การมีน้ำใจ การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งแม้จะมีคุณค่าในแง่การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ ตัวชี้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา กลับมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือความสำเร็จของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งอาจไม่ได้สะท้อนอิทธิพลของพฤติกรรมเชิงสัมพันธ์ได้โดยตรง โดยเฉพาะในระยะสั้น ผลลัพธ์ที่ไม่แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงอาจสะท้อนถึง “ความไม่สอดคล้องของมิติการวัด” มากกว่าการขาดคุณลักษณะในตัวของผู้บริหารเอง ในประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวรภรณ์ ศรีโพธิ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ในองค์กร การศึกษาจะส่งผลจริงต่อผลลัพธ์ของสถานศึกษาได้ ต้องอาศัยการมีเป้าหมายร่วม ที่ชัดเจน กระบวนการ

สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งยังคงเป็นความท้าทายสำหรับหลายโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทพิเศษ ดังนั้น แม้สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมจะเป็นคุณลักษณะเชิงบวกที่ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา แต่การที่ตัวแปรนี้ ไม่มีอิทธิพลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการทำงานเป็นทีมยังไม่ได้ถูก พัฒนาไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง หรือมีข้อจำกัดจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและ วัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการบูรณาการความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพในเชิงระบบ

ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษานี้อาจขัดแย้ง กับแนวคิดของ Goleman (1995) และ Boyatzis (2008) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองใน ฐานะทักษะหลักของภาวะผู้นำ โดยระบุว่าผู้นำที่มีความสามารถในการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่องจะ สามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงลึกถึงบริบทเฉพาะ ของการวิจัยครั้งนี้ในเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานราธิวาส สามารถอภิปรายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลให้ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาได้ โดยแม้ว่าผู้บริหารหลายรายจะมีความสามารถในการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มี ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แต่อาจยัง ขาดการแปลงผลการเรียนรู้ไปสู่การจัดการ เชิงกลยุทธ์ ที่เป็นรูปธรรมในระดับองค์กรในเชิงทฤษฎี แนวคิดของ Argyris และ Schön (1978) อธิบายไว้ อย่างชัดเจนว่า การเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในระดับ single-loop learning แม้จะมีประโยชน์ในการพัฒนา ตนเอง แต่หากไม่ถูกยกระดับเป็น double-loop learning หรือ organizational learning ก็อาจไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตในงานวิจัยนี้ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารมักเกิดในระดับปัจเจก มากกว่าที่จะส่งผลเชิงระบบต่อองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ งานวิจัยของวราภรณ์ พันธุ์อร่าม (2562) พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารจะมีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญเมื่อมีการนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้จริงผ่านการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาครู และการสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ หากขาดการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ของผู้นำกับ การดำเนินงานในโรงเรียน การพัฒนาตนเองอาจเป็นเพียงกระบวนการที่จำกัดผลไว้ในระดับความรู้หรือ ทักษะคิดของผู้บริหารเพียงคนเดียว ในบางกรณี ผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานราธิวาสอาจเผชิญ ข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และนโยบายจากต้นสังกัดที่เน้นการพัฒนาเชิงรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมอบรมหรือ กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เน้นด้านเนื้อหา มากกว่าการพัฒนาเชิงปฏิบัติที่สามารถปรับใช้กับสถานการณ์จริงของ โรงเรียนโดยตรง จึงทำให้แม้จะมีความตั้งใจในการเรียนรู้ แต่ ผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่สะท้อนออกมาในรูปของการ เปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้นในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนา และวัฒนธรรมอย่างจังหวัดชายแดนภาคใต้ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับบริบท ของชุมชน เช่น ความเข้าใจในหลักศาสนาอิสลาม วิถีชีวิตชุมชนมุสลิม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการ บริหารด้วยความเข้าใจ (empathetic leadership) ซึ่งหากการพัฒนาตนเองของผู้บริหารยังไม่ได้

ครอบคลุมถึงประเด็นเชิงบริบทเหล่านี้ ก็อาจทำให้การบริหารขาดความเข้าใจในระดับลึกและไม่สามารถสร้างผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง กล่าวโดยสรุป การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจสะท้อนถึงความเป็น “ปัจจัยสนับสนุนทางอ้อม” มากกว่า “ปัจจัยขับเคลื่อนหลัก” ในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุขุม นวลสกุล (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำทางการศึกษาไม่สามารถใช้สมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรได้ หากขาดการบูรณาการกับองค์ประกอบอื่น เช่น วิสัยทัศน์ ความสามารถในการพัฒนาครู และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริงเมื่อถูกหลอมรวมกับกระบวนการบริหารในมิติต่าง ๆ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง

ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผลลัพธ์นี้อาจขัดแย้งกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2019) ได้กล่าวไว้ว่า “การสื่อสารของผู้นำ” เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ การประสานงานระหว่างบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษาซึ่งความสามารถในการถ่ายทอดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาถือเป็นหัวใจของความสำเร็จในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงลึกถึงบริบทของงานวิจัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส พบว่า แม้ผู้บริหารจะมีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การใช้แอปพลิเคชันในการแจ้งข้อมูล การเขียนรายงานอย่างเป็นระบบ หรือการพูดในที่ประชุมอย่างชัดเจน แต่ทักษะเหล่านี้ อาจยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หากขาดการบูรณาการเข้ากับสมรรถนะด้านอื่นที่มีบทบาทชี้ขาดต่อการบริหาร เช่น การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การวางแผนงาน หรือการกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารบางรายอาจให้ความสำคัญกับ “การสื่อสารเชิงเทคนิค” หรือ “การสื่อสารแบบทางเดียว” เช่น การส่งการผ่านไลน์ กลุ่ม การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการรายงานผลแบบทางการ ซึ่งแม้จะสะดวกและรวดเร็ว แต่หากขาดองค์ประกอบของ การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้สะท้อนความคิดเห็น หรือสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็อาจไม่สามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร นักเรียน หรือชุมชนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2021) ที่เสนอว่า การสื่อสารของผู้นำควรมีลักษณะโน้มน้าวใจ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และเชื่อมโยงระหว่าง “คำพูด” กับ “การกระทำ” หากผู้นำไม่สามารถทำให้บุคลากรมองเห็นความสอดคล้องระหว่างคำพูดและพฤติกรรมของตนได้ ก็ย่อมส่งผลให้ความน่าเชื่อถือของผู้นำลดลง และความสามารถในการจูงใจผ่านการสื่อสารจะไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ในบริบทเฉพาะของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะของ “การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม” (Cultural-Sensitive Communication) และ “การสื่อสารด้วยความเข้าใจ” (Empathic Communication) ซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ความถูกต้องของเนื้อหาที่สื่อสารเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความคาดหวัง และคุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้รับสารด้วย หากผู้บริหารขาดทักษะหรือประสบการณ์ในด้านนี้ ก็อาจทำให้การสื่อสารไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์

ที่แน่นแฟ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน งานวิจัยของ กนกพร พุทธิรักษา (2564) ยังชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการบูรณาการร่วมกับสมรรถนะด้านอื่น เช่น การมอบอำนาจ การสร้างภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) และการจัดการทีมงานอย่างมีระบบ หากขาดการประสานกับองค์ประกอบเหล่านี้ การสื่อสารเพียงลำพังอาจเป็นเพียงกลไกสนับสนุน แต่ไม่สามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง ดังนั้น แม้สมรรถนะด้านการสื่อสารจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารของผู้บริหารยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถเชื่อมโยงการสื่อสารกับกลยุทธ์ในการบริหาร หรือขาดทักษะในการใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในระดับลึก หากการสื่อสารได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับบริบทและสมรรถนะองค์กรรวมของผู้นำอาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการจัดอบรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้บริหารและครู เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณความเป็นครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

1.2 ควรสนับสนุนการอบรมเชิงวิชาชีพที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ และการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีทิศทางและตอบโจทย์ความต้องการของท้องถิ่น

1.3 ควรมีการออกแบบระบบประเมินที่สามารถสะท้อนความสามารถของผู้บริหารในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพัฒนาผู้บริหารอย่างตรงเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงคุณภาพ หรือเป็นกรณีศึกษา เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อดัชนีแปรตามอื่น ๆ เช่น สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร พุทธิรักษา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการสื่อสารภายในองค์กรสถานศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 17(1), 45–58.

- กัญญาณิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1), 73–85.
- กิตติชัย เทียนไข. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ลพบุรี. *วารสารพัฒนาศึกษาทางวิชาการอย่างยั่งยืน*, 2(2), 49–61.
- จิระพงษ์ สุวรรณกุล. (2561). *การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดารารพร เชยเถื่อน. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(2), 25–46.
- ธนพล จันทรงาม. (2563). *การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การบริหารและพัฒนา.
- ธีรเดช รุจิระเปียบ. (2560). การบริหารองค์กรแนวใหม่ในสถานศึกษาไทย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 41–56.
- ประสิทธิ์ แก้วใส. (2565). *การบริหารองค์กรด้วยวิสัยทัศน์แห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันบริหาร.
- เปรมวดี จิตอารีย์. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 108–115.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- วราภรณ์ พันธุ์อร่าม. (2562). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา: แนวทางการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์. *วารสารวิชาการครูศาสตร์*, 47(3), 88–104.
- วราภรณ์ ศรีโพธิ์. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรเรียนรู้. *วารสารวิชาการและวิจัยการบริหารการศึกษา*, 7(1), 12–29.
- สนธยา ทองกำ. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณลักษณะของผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 1982–1996.
- สมพร ศักดา. (2567). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 5(2), 1–14.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานราธิวาส. (2562). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2562*. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานราธิวาส.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.



- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566–2570. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568, จาก <https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2024/11/แผนพัฒนาศักยภาพของ-สป.-ปี-67.pdf>
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2561). ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการบริหารการศึกษา. (2562). แนวทางการบริหารโดยใช้ผลสัมฤทธิ์เป็นฐานในสถานศึกษา.
- สุกิจ พันธุ์เพ็งพูน. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทชายแดนใต้. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 14(1), 45–60.
- สุขุม นวลสกุล. (2561). การบริหารการศึกษากับบทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 9(1), 1–15.
- สุภัทสร สุริยะ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- Barnard, C. I. (1968). *The function of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). Obstacles to comparative studies. In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 106–131). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1985). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.