

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 1

The Relationship Between School Principal Competency And
Small School Effectiveness Under The Office Of Kalasin
Primary Educational Service Area Office 1

ขจรศักดิ์ โสมราช¹
ดร.ยุวธิดา ขาปัญญา²
ดร.ดาวรุวรรณ ถวิลการ³

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
² อาจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
³ อาจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์ออยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านกระบวนการ
- 3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .38

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to 1) investigate the level of the principal competency under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 1 2) investigate the level of the small school effectiveness under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 1 and 3) investigate of the opinions toward the relationship between the competency and the small school effectiveness under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 1. The 113 samples were administrators under the Office. Data were collected through questionnaire and analysis to obtain percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The findings were summarized as follows:

1. The school principal had the opinions toward the school principal competency was at a high level and by each aspect was at a high level. When analyzing by each aspect, it revealed that the highest mean score was obtained from teamwork.

2. The school principal had the opinions toward the small school effectiveness was at a high level and by each aspect was at a high level. When analyzing by each aspect, it revealed that the highest mean score was obtained from process.

3. Opinions to the school principal regarding the relationship between principal competency and small school effectiveness. It revealed that there was positive relation with the statistical significance at .01 level and correlation coefficient = .38

Keyword : School Principal Competency, Small School Effectiveness, The Office Of Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า แก่ตนเองและประเทศชาติ ดังนั้นประเทศใดที่ประชาชนได้รับการศึกษากันอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดๆ ที่จะใช้พัฒนาชีวิตคนให้ตั้งงามและมีประสิทธิภาพมากไปกว่าการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยทำให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต (วานิชย์ สาขามูละ, 2549 : 1) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553 มาตรา 6 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

โรงเรียนถือเป็นองค์การที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา โดยความมุ่งหมายหลักคือการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข กล่าวคือ การเป็นคนเก่ง คือ ผู้เรียน

เป็นคนที่มีความสามารถสูงในการดำเนินชีวิตโดยมีความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเองสังคมและประเทศชาติ การเป็นคนดี คือ ผู้เรียนเป็นคนที่ดีดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพมีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และการเป็นคนที่มีความสุข คือ ผู้เรียนเป็นคนที่มีสุขภาพทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอิสรภาพปลอดจากทาสอบายมุขและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดการศึกษาจะได้ผลดีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผลผลิตดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยบุคคลสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงาน เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนและที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียนจะเป็นคนกำหนดบทบาทหน้าที่และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำที่เป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากรในองค์การ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารย่อมมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์การ (วานิชย์ สาขามูละ, 2549 : 3) และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในอนาคตที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้า โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้มีการจัดการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ต่อไป (เนียม ณะกาแก้ว, 2554 : 4) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553 : 2)

ความสำคัญดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการ ในโรงเรียนตามกรอบอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดต่างๆ เช่น มีครูไม่ครบชั้น ครูมีวุฒิไม่ครบและไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกำหนด ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยี ตลอดจนจรรยาบรรณและสิ่งก่อสร้างที่จำเป็นส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบที่ชำรุดทรุดโทรมและต้องบริหารจัดการบนความขาดแคลนและความไม่พร้อมในหลายๆ ด้านตลอดมา (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2556 : 2) ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถของตนเองและตัวบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สามารถทำงานจนสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะที่อ้างถึงเหล่านี้เกิดหลอมรวมกลายเป็นสมรรถนะของตัวบุคคลขึ้นได้ ดังนั้นจะเห็นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้

ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (อาวีวรรณ์ น้อยดี, 2553 : 15) โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน (พิศิษฐ์ แสงสุพิน, 2553 : 5) และเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้สูงขึ้น ควรที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำทักษะต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง (สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลและนิติการ, 2554 : 79) โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้สมรรถนะตามกรอบแนวคิดการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 2) นับเป็นแนวคิดที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและพฤติกรรมในการบริหารจัดการที่ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ด้วยความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะพื้นที่วิจัยดังกล่าวมีสัดส่วนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มาก อีกทั้งผู้วิจัยได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่และเพื่อทราบข้อมูลและนำไปสู่การสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสูงสุด รวมถึงการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) วิทยฐานะ และ 5) อายุราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.), (2548 : 433-444) กำหนดประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่พิจารณาได้จากผลสำเร็จ 3 ด้าน ซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในเชิงระบบตามที่เสนอของ Hoy and Miskel (2001 : 289-300) ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ตอบแบบ สอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของส่งกลับมายังผู้วิจัย และการส่งแบบสอบถามคืนที่กล่องรับส่งงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งได้รับกลับคืนมาภายใน 30 วัน

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบและเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 113 คน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 มีอายุ 40-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 และมีอายุราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 6-15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า ทุกสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21$)

3. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\mu = 4.21$)

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .38

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา รายสมรรถนะกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .26 - .34

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($p = .26 - .34$) คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($p = .26$) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($p = .26$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($p = .28$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($p = .32$) ด้านการบริการที่ดี ($p = .34$) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นรายด้านกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กรายด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($p = .31 - .36$) คือ ด้านกระบวนการ ($p = .31$) และด้านปัจจัยนำเข้า ($p = .36$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2) ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวมีอิสระและความเข้มแข็ง ประกอบกับทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6-7) ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับกรมทบการบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและปัจจุบันโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน คือ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน การบริหารและการตัดสินใจโดยคณะบุคคล เพื่อให้การบริหารจัดการและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : ข) อีกทั้งในปัจจุบันโรงเรียนได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสมรรถนะช่วยให้ได้ผลของงานตรงตามความต้องการของโรงเรียนอันจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นบทบาทและภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการโดยเน้นการดำเนินงานให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ ทรวงวุฒิ ทาระสา (2549 : 62) ที่ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายต้องร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจหลักในการทำงานและลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและทำให้ผู้ รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนทำให้ทุกฝ่ายเกิดความประทับใจซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธภาพและวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและมีความเต็มใจและจริงใจให้ความร่วมมือกับทีมงาน ที่สำคัญคือการใช้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผลักดันสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของตนเพื่อประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนรูปแบบหรือแนวทางในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน หรือองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553 : 79-80) ที่ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันรวมถึงความสามัคคีและเสียสละมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเองได้ และภายในโรงเรียนมีความยอมรับในความคิดของทีมงานและปฏิบัติ

ตามมติของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกันหรือมีแนวคิดที่มุ่งทำเพื่อส่วนรวม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553 : 72) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกันไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติและแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิดซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

2. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและตอบโจทย์กับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 48 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 14) ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก อีกทั้งเป็นนโยบายหลักของรัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ทั้งโรงเรียนจะต้องเตรียมรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินงานให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554 : 217) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการ วิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เนียม ผกาแก้ว (2554 : 72-76) ที่ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสำเร็จที่เป็นผลจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านกระบวนการ และเมื่อวิเคราะห์พบว่า ครูมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม

ดีงาม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารและโรงเรียนจัดเวลาให้กับนักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพนั้น เนื่องจากสถานการณ์การบริหารยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และการที่องค์การจะประสบความสำเร็จนั้นนอกจากครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนรู้วิธีการการสอนโดยยึดเด็กเป็นสำคัญแล้ว ครูต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทแห่งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนดูแลบุคลากรทางด้านกายภาพและสุขภาพเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพและเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความสามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทางสมองเพื่อการเรียนรู้ และสถานศึกษาจัดเวลาเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้กับนักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้อง กับ นารี เต่าสุวรรณ (2554 : 82-85) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะ กับกระบวนการ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยการบริหารการศึกษาได้อาศัยกระบวนการการนิเทศการศึกษาเข้ามาช่วยเหลือเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่จะต้อง ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศภายในเป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้อง ดำเนินการเป็นประจำต่อเนื่อง เพราะเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ ความสามารถในการบริหารงานด้านการเรียนการสอน เป็นงานที่ส่งผลต่อระบบการประกันคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 และการจัด กระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 7-8) ที่กล่าวว่า ให้ โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะ การจัดทำและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ในการจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็ก ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม มีการกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ มีแผนงาน โครงการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กค่อนข้างจะมีปัญหาการบริหารจัดการในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 7) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาค้ำค้ำคลึงกัน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านปัจจัยความพร้อมของโรงเรียนและ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ สมเดช สีแสง (2549 : 308) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาด

เล็กมีปัญหาด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับมีครูไม่ครบชั้นเรียนและไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ครบ คลุมตามหลักสูตรที่กำหนด ปัญหาด้านปัจจัยความพร้อมเกี่ยวกับการไม่มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับเรื่องขาดการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ต่างคนต่างปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการงบประมาณเพื่อมาสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ การอบรมครู การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงถึงสภาพปัญหาด้านปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดต่างๆ เช่น มีครูไม่ครบชั้น ครูมีวุฒิไม่ครบและไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกำหนด ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยี ตลอดจนครูภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่จำเป็น ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณในปัจจุบัน ยึดจำนวนนักเรียนหรือขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนจำนวนน้อยจึงไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามที่จำเป็น ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบที่ชำรุด ทรุดโทรมและต้องบริหารจัดการบนความขาดแคลน และความไม่พร้อมในหลายๆ ด้านตลอดมาทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดของทรัพยากร คน เงิน วัสดุ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่ดูแลในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้บริหารที่มีเป้าหมาย การวัดผลประเมินผลที่มีระบบและมีมาตรฐานเป็นเครื่องบ่งชี้ระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในและแหล่งเรียนรู้ภายนอกในการจัดการเรียนรู้อย่างได้อย่างหลากหลาย การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยนำหลักของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อนและมีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและจากการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยจะเห็นได้จากการเข้ารับการทดสอบ ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่างๆ เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำและใช้สมรรถนะของตนเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพโรงเรียนจนเป็นที่ประจักษ์ ทั้งก่อนและเมื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว เช่น หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติ

ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ว.18) ไว้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการและมีการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น มีความพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ผู้ผ่านการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หรือนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดการอบรมโดยเน้นหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น และผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลตามความต้องการของโรงเรียนต่อไป และถึงแม้ว่าการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กอยู่บ้าง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามในการบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์ของการแข่งขันด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้น โดยมุ่งไปที่การบริหารจัดการ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพิ่มศักยภาพ การแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลายอย่างความคุ้มค่า และการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นต้น ดังที่ สุวิมล ศรียงค์ (2553 : 73-80) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ สอดคล้องกับที่ จงกล วิเศษขลา (2554 : 170-172) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ พรสวรรค์ พลวงศา (2556 : 76-77) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวม ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้นและได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะ 8 ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องและเกื้อหนุนต่อการบริหารจัดการของตน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านปัจจัยนำเข้า เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น และด้านกระบวนการ เช่น การบริหารจัดการ การนิเทศติดตามผล การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาและอบรมความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเทคนิควิธี การในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนสร้างโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้การทำงานร่วมกันเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานในโรงเรียน เป็นต้น และด้านผลผลิต เช่น คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข หรือความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชนซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่เกิดขึ้นต่อคุณลักษณะของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น และที่สำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาดังที่กล่าวข้างต้นแล้วนั้น หน่วยงานต้นสังกัดทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ ควรเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็น ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กและส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก วิสัยทัศน์และโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะประสิทธิผลด้านปัจจัยนำเข้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็น ดังนั้นผลที่ได้นี้จะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 8 สมรรถนะ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาความต้องการด้านการให้บริการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้รับบริการและการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อเสนอมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาถึงความพึงพอใจและประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ

2) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดใน 8 สมรรถนะ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำมาประยุกต์ ใช้จนทำให้เกิดให้การ

ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ จนเกิดประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการ

3) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 3 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาและพัฒนาปัจจัยนำเข้าในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการมีระบบการประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีมาตรฐานการศึกษาและนโยบายในการบริหารและการจัดการที่ชัดเจน มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอและสภาพใช้ได้ดี มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้ได้อย่างเพียงพอ เช่น การเงิน อาคารสถานที่ บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

4) จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในทางบวก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งให้การสนับสนุนปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้งควรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการดำเนินการวิจัยในแต่ละสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากหลากหลายวิธี เช่น การเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์กลุ่ม การศึกษาเอกสาร วัตถุ และร่องรอย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วิจัย อันจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและสะท้อนสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลดีเลิศ (Best practice) โรงเรียนดีศรีตำบล และโรงเรียนทั่วไป เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้มาเป็นต้นแบบในการปรับปรุงพัฒนาระดับโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างกว้างขวาง เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาและชุมชน บรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้งบประมาณหรือรายได้นอกงบประมาณ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการ และการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ควรมีการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิติอื่นๆ เช่น การวัดประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การวัดประสิทธิภาพโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือการวัดประสิทธิภาพองค์การในมิติด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การ วัดประสิทธิผลเกิดความหลากหลายและเกิดประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัณทิมา เพี้ยมูล. (2551). ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2556). **แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**. กภาพสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 1.
- จันทร์เพ็ญ กลับดี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แซมมอน, ฮิลล์แมน และ มอร์ดมอร์. (1995). แบบหรือพิมพ์เขียวสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. แปลจาก Blueprint for Government Schools. แปลโดย สุเทพ ปาลสาร. กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ถิรเดช พิมพ์ทองงาม. (2552). สถิติเพื่อการวิจัย. ลพบุรี : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นารี เต้าสุวรรณ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนียม ประกาแก้ว. (2554). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์.
- บุญตา ชาญขำนิ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พรพนา พาโคกทม. (2553). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรสวรรค์ พลวงศา. (2556). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิธาน พันทอง. (2548). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพศาล ดีร์ดี. (2546). การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กิรีดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภาสกร ภูแต่มนิล. (2554). คู่มือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 5 มิติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- วานิชย์ สาขามูละ. (2549). ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สมจิต เสนาวิเศษ. (2553). การศึกษาปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุวิมล ศรีรงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). นวัตกรรมกรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Education Review Office. (1995). Core Competencies for School Principals. Wellington : ERO.

Evers, A.S. (1987). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. Dissertation Abstract International. 47(12), 4249-A.

Hoy W. K. & Miskel C. G. (2001). Educational administration : Theory, research, & practice. 4th ed, New York : McGraw-Hill.

Person, J.L. (1993). An examination of the relationship between participation and perceived institutional effectiveness in North Carolina community college. Dissertation Abstract International. 39(30), 4605-A.

Robertson, I.T., Callinan, M., & Bartram, D. (2002). Organizational Effectiveness : The Role of Psychology. Chichester : Wiley.

Thompson, John. "Strategic competency and Performance Outcomes," Journal of Workplace Learning. 10(5) : 219-231, 1998.