บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน
2. ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน
3. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ด้วยแบบสอบถาม และคำนวณหาค่าดัชนีที่มีความสอดคล้อง (IOC) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ไว้ และปรับปรุงข้อคำถามในหัวข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า แนวทางนั้นประกอบด้วย หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขั้นตอนของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน จุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นการศึกษาด้านความตรงตามเนื้อหาของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 5 คน ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปว่า แนวทางมีความตรงตามเนื้อหา รายละเอียดแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถาม	คะแนนความเหมาะสม จากผู้ทรงคุณวุฒิ					หาค่าร้อยละความตรงตามเนื้อหา	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ส่วนที่ 1 หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา							
1. การพัฒนาเป็นที่รวมของความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ	4	5	5	4	5	92	0.92
2. โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้	4	5	5	4	5	92	0.92
3. การพัฒนา ต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร	4	5	5	4	5	92	0.92
ส่วนที่ 2 จุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา							
1. ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4	5	5	4	5	92	0.92
2. ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	4	5	5	4	5	92	0.92
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5	5	5	4	5	96	0.96
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	5	5	5	4	5	92	0.92
5. ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จสถานศึกษา	4	5	5	4	5	92	0.92
ส่วนที่ 3 เนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน คือ							
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์							
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์โดยการเตรียมการและกำหนดขั้นตอน	4	5	5	5	5	96	0.96
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4	5	5	5	5	96	0.96
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4	5	5	5	5	96	0.96

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ					หาค่าร้อยละความตรงตามเนื้อหา	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2. ด้านการวางแผน							
2.1 การเตรียมการสำหรับการวางแผน	4	5	5	5	5	96	0.96
2.2 กระบวนการในการวางแผนมีวิธีการกำหนดที่แตกต่างกัน	4	5	5	5	5	96	0.96
2.3 การจัดทำแผน	4	5	5	5	5	96	0.96
2.4 การนำแผนไปปฏิบัติ	4	5	5	5	5	96	0.96
2.5 การติดตาม การควบคุมและการประเมินผล	4	5	5	5	5	96	0.96
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร							
3.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ	4	4	5	5	5	92	0.92
3.2 การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทางแยกเป็นรายการย่อย 3 ประการ คือ	4	5	5	4	4	88	0.88
3.3 การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล	4	5	5	4	5	92	0.92
3.4 การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด	4	5	5	4	4	88	0.88
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา							
4.1 กระบวนการแก้ปัญหา	5	5	5	5	5	100	1.00
4.2 การนิยามปัญหา	5	5	5	5	5	100	1.00
4.3 การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา	5	5	5	5	5	100	1.00
4.4 การประเมินผลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา	5	5	5	5	5	100	1.00
4.5 การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ	5	5	5	5	5	100	1.00
ส่วนที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา							
ขั้นที่ 1 การเตรียมการ							
1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ	4	5	4	5	4	88	0.88
1.2 ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4	5	5	4	4	88	0.88

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ					หาค่าร้อยละความตรงตามเนื้อหา	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	5	5	4	4	88	0.88
1.4 ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	5	5	5	5	4	92	0.92
ขั้นที่ 2 การประเมินการก่อนดำเนินการ							
2.1 การประเมินภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	5	5	5	5	96	0.96
2.2 การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	5	5	5	5	5	100	1.00
ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4	5	5	5	5	96	0.96
ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ	5	5	5	5	5	100	1.00
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ	5	5	5	5	5	100	1.00
ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน							
6.1 การศึกษาวิเคราะห์และประเมินการในขั้นที่ 1-5	5	5	5	5	5	100	1.00
6.2 การศึกษาวิเคราะห์และประเมินการทั้งหมดของแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	5	5	5	5	5	100	1.00

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ทุกรายการ จึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2. ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน $\geq$ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ $\leq$ 2.00 และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง ประกอบคำบรรยายดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	88
หญิง	3	12
รวม	25	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-	-
ปริญญาโท	25	100
รวม	25	100
ประสบการทำงานด้านการบริหารการศึกษา		
1 – 5 ปี	-	-
6 – 10 ปี	12	48
11 - 15 ปี	5	20
16 – 20 ปี	5	20
มากกว่า 20 ปี	3	12
รวม	25	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ที่งานด้านการศึกษา 6 -10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 วิเคราะห์โดย กำหนด n = 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทั้งหมด โดยกำหนดค่ามัธยฐาน $\geq$ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ $\leq$ 2.00 เป็นแนวทางที่เหมาะสมและเอาคะแนนจากการตอบทุกข้อของผู้เชี่ยวชาญทุกคนหาค่าเฉลี่ยแล้วนำมาหาค่ามัธยฐาน อีกครั้ง รายละเอียดแสดงในตาราง 4 - 12

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median $\geq$ 3.50 และ Interquartile Range $\leq$ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1. การพัฒนาเป็นที่รวมของความคิด แสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2. โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3. การพัฒนาต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมมากของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ด้านการพัฒนาเป็นที่รวมของความคิด แสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้ ผู้เชี่ยวชาญมีความ

คิดเห็นว่าเหมาะสมมาก การพัฒนาต้องยึดหลักอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมากสามารถนำไปเป็นแนวทางได้

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median $\geq$ 3.50 และ Interquartile Range $\leq$ 2.00 (n = 25)

	รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
1.	ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2.	ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3.	ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
4.	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
5.	ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของโรงเรียน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมมากของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ด้านการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ด้านส่งเสริมผู้บริหารให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมากสามารถนำไปเป็นแนวทางได้

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median ≥ 3.50 และ Interquartile Range ≤ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ด้านการมีวิสัยทัศน์			
1. การสร้างวิสัยทัศน์			
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา	5.00	1.00	เหมาะสมมาก
1.2 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์	5.00	1.00	เหมาะสมมาก
1.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
1.4 การเสนอมุมมองของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
1.5 การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อเรียงลำดับความสำคัญของวิสัยทัศน์	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
1.6 การขัดเกลาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย และสร้างพลังคลใจการปฏิบัติงาน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
1.7 การประเมินวิสัยทัศน์	5.00	1.00	เหมาะสมมาก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	5.00	1.00	เหมาะสมมาก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			
3.1 ผู้บริหารต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3.2 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3.3 ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สอนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมมากของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 คือด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การนำเสนอมุมมองของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อเรียงลำดับความสำคัญของวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การขัดเกลาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปลุกเร้าท้าทาย และสร้างพลังคลใจการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การประเมินวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านผู้บริหารต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก และผู้บริหารต้องทำหน้าที่สอนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก ซึ่งทุกรายการเป็นประเด็นที่เหมาะสมมากสามารถนำไปเป็นแนวทางได้

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median ≤ 3.50 และ Interquartile Range ≤ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ด้านการวางแผน			
1. การเตรียมการสำหรับการวางแผน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2. กระบวนการในการวางแผนมีวิธีการกำหนดที่แตกต่าง	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3. การจัดทำแผน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
4. การนำแผนไปปฏิบัติ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
5. การติดตาม การควบคุม และการประเมินผล	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมมากของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 คือ การเตรียมการสำหรับวางแผน มีความเหมาะสมมาก กระบวนการในการวางแผน มีความเหมาะสมมาก การจัดทำแผน มีความเหมาะสมมาก การนำแผนไปปฏิบัติมีความเหมาะสมมาก การติดตาม การควบคุม และการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมมากซึ่งทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมากเป็นแนวทางได้

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median ≥ 3.50 และ Interquartile Range ≤ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ด้านการติดต่อสื่อสาร			
1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ	5.00	1.00	เหมาะสมมาก
2. การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง			
2.1 การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2.2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2.3 การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3. การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
4. การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมมากของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 คือการติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง มีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก และการติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมาก

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median $\geq$ 3.50 และ Interquartile Range $\leq$ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา			
1. กระบวนการแก้ปัญหา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2. การนิยามปัญหา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3. การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
4. การประเมินผลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
5. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในกระบวนการแก้ปัญหา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การนิยามปัญหา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก การประเมินและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก และ การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมาก นำไปเป็นแนวทางได้

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median $\geq$ 3.50 และ Interquartile Range $\leq$ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ขั้นที่ 1 การเตรียมการ			
1. ความหมายของประสิทธิภาพ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2. ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
3. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
4. ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีคะแนนความเหมาะสมของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ขั้นที่ 1 เตรียมการ ตามความหมายของประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ตามความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก และความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมากสามารถนำไปเป็นแนวทางได้

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median ≥ 3.50 และ Interquartile Range ≤ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ			
2.1 การประเมินภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
2.2 การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับคะแนนความเหมาะสมของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ ด้านการประเมินภูมหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก และการประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ซึ่งแสดงว่าทั้งสองรายการเป็นประเด็นที่มีความเหมาะสมมาก สามารถนำมาเป็นแนวทางได้

ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการศึกษาหาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด Median ≥ 3.50 และ Interquartile Range ≤ 2.00 (n = 25)

รายการ	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงาน	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
6.1 การศึกษาวิเคราะห์และการประเมินการในขั้นที่ 1 – 5	5.00	2.00	เหมาะสมมาก
6.2 การศึกษาวิเคราะห์และการประเมินการทั้งหมดของแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	2.00	เหมาะสมมาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับคะแนนความเหมาะสมของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์การดำเนินงาน การศึกษาวิเคราะห์การประเมินงานในขั้นที่ 1–5 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก แสดงว่าทุกรายการเหมาะสมมากสามารถนำไปเป็นแนวทางได้

จากการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 4 – 12 สรุปว่า ทุกรายการมีความเหมาะสมมาก สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานได้

3. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การศึกษาความเป็นได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความเป็นไปได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 และวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t – test และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 13

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ดังแสดงในตาราง 14 – 25 และเพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสะดวกและมีความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนสถิติและเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ในการนำเสนอดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐาน (t-test)
Sig.	หมายถึง	ความน่าจะเป็น

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ไม่เหมาะสม/เป็นไปไม่ได้
ระดับค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อย/เป็นไปได้น้อย
ระดับค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง/เป็นไปได้ปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก/เป็นไปได้มาก
ระดับค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด/เป็นไปได้มากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีดังนี้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.00 – 1.00	หมายถึง	การกระจายความคิดเห็นน้อย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	> 1.00	หมายถึง	การกระจายความคิดเห็นมาก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประกอบด้วย ข้อมูลเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา โดยใช้ตารางแสดงข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ รายละเอียดแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 237)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	213	89.88
หญิง	24	10.12
รวม	237	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	198	83.54
ปริญญาโท	39	16.46
รวม	237	100.00
ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา		
1-5 ปี	43	18.14
6-10 ปี	32	13.50
11-15 ปี	68	28.70
16-20 ปี	63	26.58
มากกว่า 20 ปี	31	13.08
รวม	237	100.00

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.88 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 10.12 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.54 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.46 โดยมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา 11-15 ปี มากที่สุด ร้อยละ 28.70 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา 16-20 ปี ร้อยละ 26.58 มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา 1-5 ปี ร้อยละ 18.14 มีประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารการศึกษา 6-10 ปี ร้อยละ 13.50 และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร การศึกษามากกว่า 20 ปี ร้อยละ 13.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติ t - test ทดสอบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดว่าเป็นประเด็นที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 รายละเอียดแสดงในตาราง 14
2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ของจุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 รายละเอียดแสดงในตาราง 15
3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 รายละเอียดแสดงในตาราง 16-19
4. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 รายละเอียดแสดงในตาราง 20-25

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ที่	รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
		$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
1.	การพัฒนาเป็นที่รวมของความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ	4.17	0.53	เป็นไปได้มาก	19.60	.00
2.	โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้	4.18	0.64	เป็นไปได้มาก	16.35	.00
3.	การพัฒนาต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร	4.25	0.57	เป็นไปได้มาก	18.24	.00

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่การพัฒนาต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือโครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้ ($\overline{X}$ = 4.18) และการพัฒนาเป็นที่รวมของความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.17) ตามลำดับ และจากการทดสอบสถิติ t-test พบว่า ทุกรายการ มีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมาย การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ที่	รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
		$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
1.	ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	4.35	0.57	เป็นไปได้มาก	22.78	.00
2.	ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	4.37	0.65	เป็นไปได้มาก	20.40	.00
3.	ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.40	0.63	เป็นไปได้มาก	21.87	.00
4.	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.35	0.65	เป็นไปได้มาก	20.05	.00
5.	ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษา	4.29	0.65	เป็นไปได้มาก	18.75	.00

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมาคือการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นบริหารมืออาชีพ ($\overline{X}$ = 4.37) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35) และให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ย รายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของเนื้อหา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1. การสร้างวิสัยทัศน์					
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา	4.32	0.59	เป็นไปได้มาก	21.55	.00
1.2 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์	4.35	0.70	เป็นไปได้มาก	18.91	.00
1.3 การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษา	4.30	0.64	เป็นไปได้มาก	19.19	.00
1.4 การเสนอมุมมองของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.72	เป็นไปได้มาก	16.82	.00
1.5 การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อเรียงลำดับความสำคัญของวิสัยทัศน์	4.37	0.70	เป็นไปได้มาก	18.95	.00
1.6 การขัดเกลาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน และสร้างพลังดลใจในการปฏิบัติงาน	4.24	0.69	เป็นไปได้มาก	16.51	.00
1.7 การประเมินวิสัยทัศน์	4.30	0.70	เป็นไปได้มาก	17.64	.00
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.08	0.65	เป็นไปได้มาก	13.89	.00
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
3.1 ผู้บริหารเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์	4.21	0.79	เป็นไปได้มาก	13.85	.00
3.2 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์	4.29	0.70	เป็นไปได้มาก	17.30	.00
3.3 ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สอนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.26	0.76	เป็นไปได้มาก	15.34	.00

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นว่าทุกรายการ หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) ในขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อเรียงลำดับความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.35) และการสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ โดยในขั้นตอนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.08) และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง แสดงว่า ทุกรายการมีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีความเป็นไปได้ของเนื้อหา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการวางแผน

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ด้านการวางแผน					
1. การเตรียมการสำหรับการวางแผน	4.36	0.63	เป็นไปได้มาก	20.96	.00
2. กระบวนการในการวางแผนมีวิธีการกำหนดที่แตกต่างกัน	4.32	0.65	เป็นไปได้มาก	19.44	.00
3. การจัดทำแผน	4.43	.66	เป็นไปได้มาก	21.86	.00
4. การนำแผนไปปฏิบัติ	4.41	0.64	เป็นไปได้มาก	21.88	.00
5. การติดตาม การควบคุมและการประเมินผล	4.32	0.70	เป็นไปได้มาก	18.05	.00

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการวางแผน แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่การขั้นตอนการจัดทำแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือการนำแผนไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.41) การเตรียมการสำหรับการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.36) กระบวนการในการวางแผนมีวิธีการกำหนดที่แตกต่างกัน ($\overline{X}$ = 4.32) และการติดตามการควบคุมและการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.32) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีความเป็นไปได้ของเนื้อหา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ	4.14	0.60	เป็นไปได้มาก	16.42	.00
2. การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง					
2.1 การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง	4.26	0.68	เป็นไปได้มาก	17.35	.00
2.2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.11	0.67	เป็นไปได้มาก	13.93	.00
2.3 การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน	4.21	0.70	เป็นไปได้มาก	15.60	.00
2.4 การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล	4.18	0.66	เป็นไปได้มาก	15.81	.00
2.5 การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด	4.18	0.74	เป็นไปได้มาก	14.02	.00

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน ($\overline{X}$ = 4.21) การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 4.18) การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด ($\overline{X}$ = 4.18) การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ($\overline{X}$ = 4.14) และการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\overline{X}$ = 4.11) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา					
1. กระบวนการแก้ปัญหา	4.45	0.61	เป็นไปได้มาก	23.89	.00
2. การนิยามปัญหา	4.19	0.73	เป็นไปได้มาก	14.56	.00
3. การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.35	0.67	เป็นไปได้มาก	19.61	.00
4. การประเมินผลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.35	0.66	เป็นไปได้มาก	19.79	.00
5. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ	4.42	0.63	เป็นไปได้มาก	22.43	.00

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่กระบวนการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45) รองลงมาคือการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.42) การประเมินผลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.35) การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.35) และการนิยามปัญหา ($\overline{X}$ = 4.19) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของขั้นตอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ขั้นที่ 1 การเตรียมการ					
1. ความหมายของประสิทธิภาพ	4.05	0.51	เป็นไปได้มาก	16.90	.00
2. ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.20	0.66	เป็นไปได้มาก	16.43	.00
3. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.25	0.63	เป็นไปได้มาก	18.44	.00
4. ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์การวางแผนการติดต่อสื่อสารและการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา	4.23	0.66	เป็นไปได้มาก	16.90	.00

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 1 การเตรียมการ แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน ภารติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.23) ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.20) และความหมายของประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.05) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของขั้นตอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ					
1. การประเมินภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.19	0.69	เป็นไปได้มาก	15.20	.00
2. การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.18	0.63	เป็นไปได้มาก	16.47	.00

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ แสดงให้เห็นว่าทุกรายการมีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่การประเมินภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18) ตามลำดับ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ทุกรายการมีระดับค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทุกรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของขั้นตอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย		
ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติและการสัมมนาทางวิชาการ	4.22	0.62	เป็นไปได้มาก	17.83	.00

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน พบว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่ามีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย		
ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ					
การฝึกปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะในการนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาในขั้นตอนที่ 3 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยการใช้สถานการณ์จริงและสถานการณ์จำลอง	4.15	0.56	เป็นไปได้มาก	17.56	.00

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่ามีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ การประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาตามขั้นตอนที่ 3 และการฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 4 เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จริง ในการประเมินจึงประเมินทั้ง 3 วัตถุประสงค์ คือ ประเมินความรู้ ประเมินทักษะความสามารถและประเมินเจตคติเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.17	0.58	เป็นไปได้มาก	17.81	.00
ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนา					
6.1 การวิเคราะห์การดำเนินการในขั้นที่ 3 - 5	4.09	0.57	เป็นไปได้มาก	15.85	.00
6.2 การวิเคราะห์การประเมินผลทั้งหมดของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.19	0.62	เป็นไปได้มาก	17.16	.00

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ขั้นที่ 5 ขั้นที่ 6 การประเมินผลการดำเนินการ และการวิเคราะห์ พบว่า ความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มาก และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

รายการ	ระดับความเป็นไปได้			t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย		
การสรุปรายข้อในภาพรวม					
1. หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.20	0.58	เป็นไปได้มาก	18.063	.00
2. จุดมุ่งหมายของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.35	0.63	เป็นไปได้มาก	20.770	.00
3. เนื้อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ					
3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.27	0.69	เป็นไปได้มาก	17.268	.00
3.2 ด้านการวางแผน	4.36	0.65	เป็นไปได้มาก	20.438	.00
3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.18	0.67	เป็นไปได้มาก	15.521	.00
3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.35	0.66	เป็นไปได้มาก	20.056	.00
4. การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.17	0.61	เป็นไปได้มาก	16.959	.00
รวมเฉลี่ย	4.34	0.95	เป็นไปได้มาก	18.349	.00

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ทุกรายการมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของความคิดเห็นน้อย (S.D. มีค่าระหว่าง 0.00-1.00) โดยที่แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.34) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย (S.D .= 0.95) และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกับค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.50 (Test Value = 3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าทั้งสองรายการเป็นประเด็นที่มีความเป็นไปได้มากสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นการศึกษาความเป็นไปได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปว่า แนวทางมีความเป็นไปได้มาก และสามารถไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นพัฒนาแนวทาง

1.1 ศึกษาค้นคว้า เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546 และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้แนวคิด และกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 พัฒนาเค้าโครงการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม และเรียบเรียงเนื้อหาเป็นเค้าโครงการวิจัย

1.3 ออกแบบร่างการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบความคิดในการวิจัย ด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา

1.4 พัฒนาร่างแนวทางโดยขอคำชี้แนะจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงและเรียบเรียงเนื้อหา เป็นร่างการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1.5 ศึกษาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีที่มีความสอดคล้อง (IOC)

1.6 ปรับปรุงร่างแนวทางจากข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ไว้ และปรับปรุงข้อคำถามในหัวข้อที่มีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่มีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

2. ขั้นศึกษาความเหมาะสม

2.1 ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางจากกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน โดยสอบถามด้วยแบบสอบถาม เพื่อคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทั้งหมดโดยกำหนดค่า Median $\geq$ 3.50 ค่า Interquartile $\leq$ 2.00 เป็นแนวทางที่เหมาะสม

2.2 นำผลคะแนนจากการตอบแบบสอบถามทุกข้อของผู้เชี่ยวชาญทุกคน หาค่าเฉลี่ยแล้วนำมาหาค่ามัธยฐาน (Median) อีกครั้ง

3. ขั้นศึกษาความเป็นไปได้

3.1 ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงของผู้บริหารสถานศึกษา (Try out) จำนวน 30 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองอ่างทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

3.2 จากกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 284 คน โดยสอบถามด้วยแบบสอบถาม เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทั้งหมด แล้วทำการทดสอบเพื่ออ้างอิงทางสถิติเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย t – test ในการทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย 3.50 ว่ามีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือไม่

3.3 ปรับปรุงแนวทางจากข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นไปได้ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ไว้ ข้อคำถามที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่มีความเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สรุปได้ผลดังนี้คือ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่าแนวทางประกอบด้วย หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน จุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดของแนวทาง ดังนี้คือ

1. กำหนดหลักการพัฒนาว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบด้วย
    1.1 การพัฒนาเป็นที่รวมของความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่างๆ
    1.2 การพัฒนาและความสัมพันธ์ ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้
    1.3 การพัฒนาต้องยึดหลักอยู่บนพื้นฐานของการบริหาร
2. จุดมุ่งหมายของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน 5 ประการ
    2.1 ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
    2.2 ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
    2.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
    2.4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.5 การพัฒนาทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงส่งผลถึงความสำเร็จของสถานศึกษา
3. เนื้อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ
    3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย
        3.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
        3.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
        3.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
    3.2 ด้านการวางแผน ประกอบด้วย

3.2.1 การเตรียมการสำหรับวางแผน

3.2.2 กระบวนการในการวางแผน

3.2.3 การจัดทำแผน

3.2.4 การนำแผนไปปฏิบัติ

3.2.5 การติดตามและควบคุมประเมินผล

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ

3.3.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ

3.3.2 การติดต่อสื่อสาร แบบ 3 ทิศทาง

3.3.3 การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล

3.3.4 การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

3.4.1 กระบวนการแก้ปัญหา

3.4.2 การนิยามปัญหา

3.4.3 การประเมินผลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา

3.4.4 การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ

4. การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

4.1 เตรียมการ

4.2 การประเมินก่อนเตรียมการ

4.3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4.4 การฝึกปฏิบัติ

4.5 การประเมินผลการดำเนินงาน

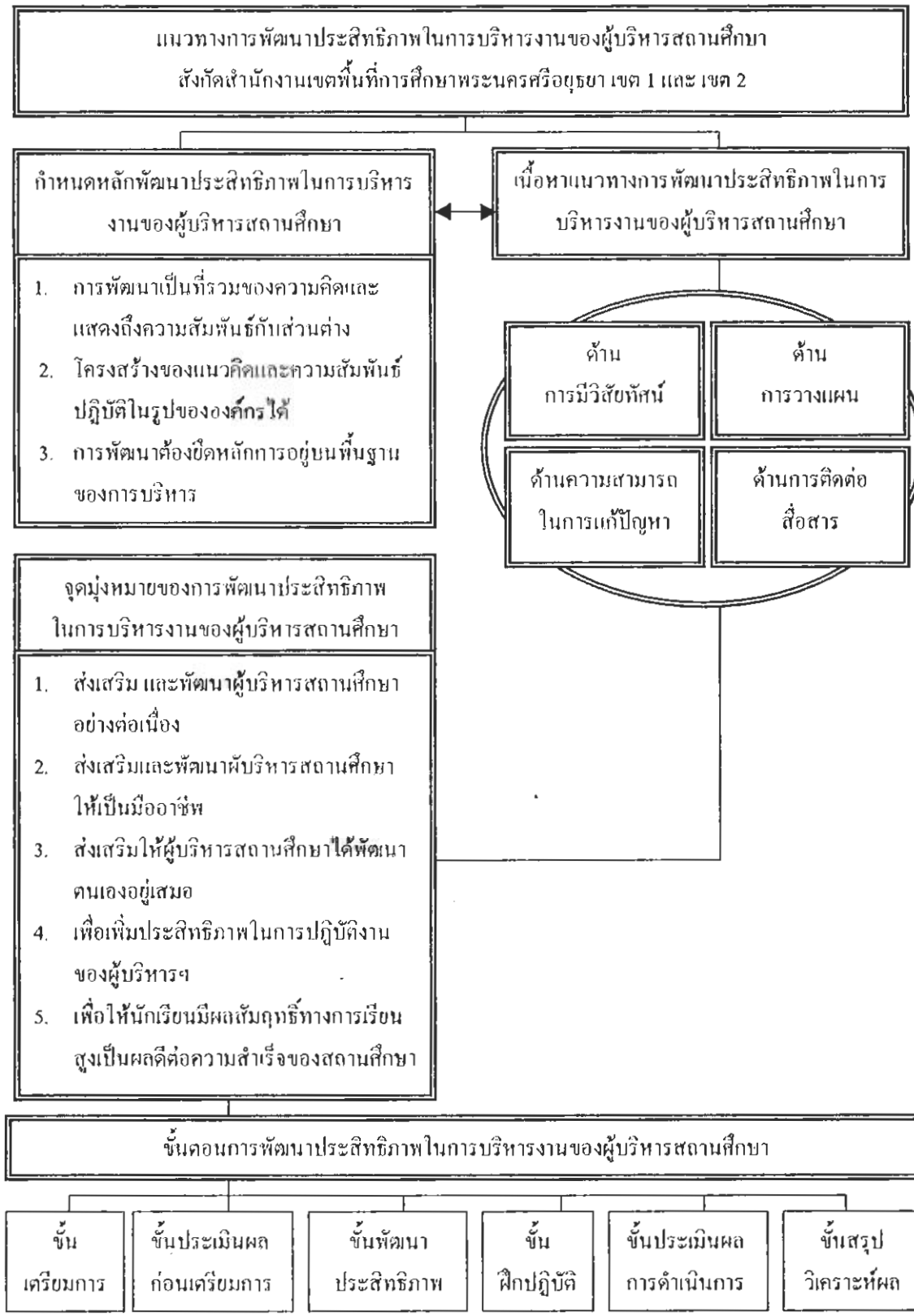
4.6 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย หลักภารพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน จุดมุ่งหมายแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื้อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน เฉลี่ยแต่ละข้อมาค่ามัธยฐาน ที่ระดับคะแนน 5.00 และค่าพิสัยระหว่างวอไทล์ รายข้อเฉลี่ย 2.00 สรุปว่าผู้เชี่ยวชาญทุกคนมีความคิดเห็น

ว่าเหมาะสมมาก และควรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังปรากฏตามตาราง 4 - 12

การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน จุดมุ่งหมายแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื้อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 237 คน พบว่า แนวทางนี้มีความเป็นไปได้มาก ดังปรากฏตามตาราง 25

จากการศึกษาแนวทาง การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณา และนำมาอภิปรายผลในบทนี้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง ระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาโท ปริญญาเอก และประสบการการทำงานด้านบริหารการศึกษา 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาสูงสุดวุฒิปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการศึกษา 11 – 15 ปี ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการศึกษาสูง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการศึกษา จึงมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร อนันตรักษ์ (2536 : 86) ที่กล่าวว่าระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไปถือว่าเป็นระยะเวลาที่สั่งสมประสบการณ์ของการทำงานสูง จึงทำให้มองเห็นภาพรวมของการบริหารงาน และมีความรู้ความเข้าใจในปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

จากประเด็นที่อภิปรายข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณา และนำมาอภิปรายผลในตอนนี้ 4 ส่วน คือ

1. หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1.1 การพัฒนาเป็นที่รวมของความคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่างๆ

1.2 โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้

1.3 การพัฒนาต้องยึดหลักอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม และเป็นไปได้มาก มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 3) ระบุให้ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่าบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน สอดคล้องกับคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสรภาพภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่างๆสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2544 : 15) กล่าวว่า แนวทางหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และควรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร อักษรชู (2541 : 22-23) กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมต้องการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการพัฒนาเป็นที่รวมความคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องตระหนักถึงหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องของการพัฒนาเป็นที่รวมของความคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ โครงสร้างของแนวคิด และความสัมพันธ์ปฏิบัติในรูปขององค์กรได้ และการพัฒนาต้องยึดหลักการอยู่บนพื้นฐานของการบริหารจึงจะขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. จุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ
   2.1 ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
   2.2 ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
   2.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
   2.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.5 ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสม และเป็นไปได้มาก เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา และให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2543 : 49) กล่าวว่าหลักการที่บุคคลยึดถือสำหรับการพัฒนาตนเอง คนทุกคนมีความจำเป็นต้องคิดพัฒนาตนเอง เพราะมนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับ เพ็ญศรี ประดับมุข (2542 : 23-24) กล่าวว่า การบริหารงานคือการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน หรือกิจกรรมการดำเนินการสถานศึกษา ถือเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางของจุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผลดีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้

3. เนื้อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ซึ่งองค์ประกอบของเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านมีประเด็นที่จำนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ประการ คือ

3.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์โดยเตรียมการและกำหนดขั้นตอนแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน คือ

3.1.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา

3.1.1.2 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์

3.1.1.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

3.1.1.4 การเสนอมุมมองของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.5 การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อลำดับความสำคัญของวิสัยทัศน์

3.1.1.6 การขัดเกลาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย และสร้างพลังคลใจในการปฏิบัติงาน

3.1.1.7 การประเมินวิสัยทัศน์

3.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ

3.1.3.1 ผู้บริหารต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์

3.1.3.2 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์

3.1.3.3 ผู้บริหารต้องทำหน้าที่สอนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสม และเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538ก : 34) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์อย่างดีอย่างหนึ่งคือการสร้างวิสัยทัศน์ในการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543 : 4) กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์มีขั้นตอนคือ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษา การเสนอมุมมองของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา การนำมุมมองของทุกฝ่ายมาเชื่อมโยงเพื่อเรียงลำดับความสำคัญ การขัดเกลาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปลุกเร้าท้าทาย สร้างพลังดลใจในการปฏิบัติงาน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2540 : 156) กล่าวว่า ควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2543 : 135-139) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิสัยทัศน์ ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการปฏิบัติในสถานศึกษา

จากประเด็นการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการสร้างวิสัยทัศน์โดยมีการเตรียมการ และกำหนดขั้นตอน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งทุกรายการสามารถนำมาปฏิบัติจริงได้

3.2 ด้านการวางแผน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเลือกสิ่ง หรือวิธีการดำเนินการในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งตามส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

3.2.1 การเตรียมการสำหรับการวางแผน

3.2.2 กระบวนการในการวางแผนมีวิธีการกำหนดที่แตกต่างกัน

3.2.3 การจัดทำแผน

3.2.4 การนำแผนไปปฏิบัติ

3.2.5 การติดตาม การควบคุม และการประเมินผล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 49) กล่าวว่าระบบแผนงาน

ประกอบด้วย 5 ส่วน คือการเตรียมการสำหรับการวางแผน การจัดทำแผน การนำแผนไปปฏิบัติ ติดตาม ควบคุม และการประเมินผล และกระบวนการในการวางแผน สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 36) กล่าวว่า การวางแผนคือการกำหนดวิธีการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จที่ต้องการ สอดคล้องกับ นิรมล กิติกุล (2542 : 63) กล่าวว่า การวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 3) กล่าวว่าเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของแผนการวางแผนในการบริหาร ดังนี้ เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบ ช่วยให้การควบคุมสามารถกระทำได้โดยอาศัยการวัดผลสำเร็จตามแผนงาน เป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อความหมายให้ทุกฝ่ายทราบถึงทิศทางขององค์กร และให้ฝ่ายต่าง ๆ ประสานการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ สามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบัน โดยจะสามารถตรวจสอบดูได้จากผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อจะได้มีการปรับแก้นโยบายและเป้าหมายระยะยาวให้ถูกต้อง

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้นของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการวางแผนโดยมีขั้นตอนการเตรียมการสำหรับการวางแผน กระบวนการในการวางแผน มีวิธีการที่กำหนดแตกต่างกัน การจัดทำแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามการควบคุม และการประเมินผล สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา มี 4 ประการ ดังนี้

3.3.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ

3.3.2 การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง แยกเป็นรายการย่อย 3 รายการ

3.3.2.1 การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง

3.3.2.2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน

3.3.2.3 การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน

3.3.3 การติดต่อสื่อสารแบบระหว่างบุคคล

3.3.4 การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับความต้องการของ เยาวภา บัวเวช (2542 : 5) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกควบคู่กับพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับ เกศิณี จุฑาวิจิตร (2540 : 6) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมี 4 ประเภท คือการติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ การติดต่อสื่อสารแบบ 3 ทิศทาง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารแบบใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด ผู้บริหารจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับ อรนุช

เมฆาวิบูลย์ (2539 : 12) กล่าวว่า ในทุกองค์กรต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน และการบริหารในองค์กร เพราะการติดต่อสื่อสารเปรียบเหมือนโลหิตที่หล่อเลี้ยงร่างกาย องค์กรใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ การบริหารงานขององค์กรนั้นก็จะขาดประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะช่วยนำความคิดเห็น ความต้องการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมดูแลบังคับบัญชาและคำปรึกษาหารือต่าง ๆ ไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นิยม สุวรรณะ (2541 : 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นศิลปอย่างหนึ่งของการบริหาร และสอดคล้องกับ บัญชา อึ่งสกุล (2542 : 11) กล่าวว่าในการประสานสัมพันธ์ระหว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน เพราะคนเรามีความแตกต่างกัน ย่อมมองเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในเรื่องเดียวกันบางคนมองเป็นสีขาว บางคนมองเป็นสีดำ บางคนมองเห็นนก บางคนมองเห็นดาว ถ้าการติดต่อสื่อสารไม่เข้าใจกัน คนจะสร้างกำแพงใจต่อต้าน (กำแพงจริงสร้างเป็นปี แต่กำแพงใจสามารถสร้างในชั่ววินาทีเท่านั้น) ดังนั้นผู้บริหารชั้นนำมักจะให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ ถ้ามีการติดต่อสื่อสารที่ดี ระบบงานหรือการบริหารงานจะดำเนินไปด้วยดี ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา 5 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

3.4.1 กระบวนการแก้ปัญหา

3.4.2 การนิยามปัญหา

3.4.3 การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา

3.4.4 การประเมินผลทางเลือกในการแก้ปัญหา

3.4.5 การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2541 : 69-70) ได้ให้ความหมายของกระบวนการแก้ปัญหาว่าเป็นการดำเนินการโดยใช้เหตุผล หรือวิธีการที่เป็นระบบ หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อยุติ สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538ก : 6) กล่าวว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข อันเกิดจากช่องว่างระหว่าสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ปารถนาจะให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับ บังอร กมลวัฒนา (2542 : 4) กล่าวว่า ความสามารถใน

การแก้ปัญหา หมายถึงความสามารถในการคิดที่ต้องอาศัยกระบวนการทางสมองของบุคคล รวมทั้งพฤติกรรมที่ซับซ้อนต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากพัฒนาการทางสติปัญญา มาแก้ปัญหาที่ประสบในสถานการที่กำหนด สอดคล้องกับ วิชาญ เลิศลพ (2543 : 27) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการนำความรู้ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหาที่พบ สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543 : 62) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึงกระบวนการในการกำหนดการกระทำที่ดีที่สุด ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหามักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอ เนื่องจากปัญหาทั้งหลายสามารถเข้ามาได้หลายแนวทาง สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2538 : 91) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นงานโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยติดตามดูแล และทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือ องค์กร หรือหน่วยงานของตน เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงหรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อหน่วยงาน หรือองค์กร สิ่งสำคัญคือความสามารถ และทักษะในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และสอดคล้องกับ อัลแดก และเสตินส์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538ข : 18-19 ; อ้างอิงจาก Aldag and Stearnas. 1987 : 583 – 584) กล่าวว่า ขั้นตอนของการแก้ปัญหาคือกระบวนการแก้ปัญหา และการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

จากประเด็นในการอภิปรายแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ขั้นตอน

4.1 ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

การสร้างแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สร้างทัศนคติ และแนวคิดในเชิงบวกให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา หรือเป็นการสร้างความพร้อมโดยมีเนื้อหาสาระในการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

4.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

4.1.2 ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4.1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4.1.4 ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหา ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับวิจัยของ ลัดดา เสือสืบพันธ์ (2540 : 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่มีอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในแต่ละคนสามารถพัฒนาได้ สอดคล้องกับ พินิจ รัตนสุขจิตต์ (2544 : 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือพลังในตัวบุคคลที่สามารถแสดงออกและพัฒนาทางพฤติกรรมให้เพิ่มมากขึ้นได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2542 : 10) กล่าวว่า สังคมโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมแห่งยุคโลกาภิวัฒน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากขาดเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนเราก็จะถูกกระแสพัดพาไป ไม่สามารถจะเป็นผู้นำหรือผู้ที่กำหนดอนาคตเองได้ ทำให้ผู้ที่ไม่วางวิสัยทัศน์ และวางแผนที่ชัดเจนในชีวิตที่จะบรรลุวิสัยทัศน์นั้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ยาก สอดคล้องกับ แฮมเมอร์ และสตีเวน (Hammer and Steven. 1995 : 96) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารองค์กรอย่างยิ่งเพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนธงชัย ที่จะใช้ในการรณรงค์การดำเนินงานมุ่งไปสู่ภาพในอนาคตที่คาดหวัง สอดคล้องกับ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543 : 11) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีวิธีการวางแผนได้ถูกพัฒนา ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานมาโดยตลอด สอดคล้องกับ นิยม สุวรรณะ (2541 : 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารถือว่า เป็นศิลป์อย่างหนึ่งของการบริหาร ผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวพันกับผู้อื่นตลอดเวลาต้องต้องมีความรู้ ความเข้าใจการติดต่อสื่อสารอย่างดี สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2538 : 91) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นงานโดยตรงของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องคอยดูและติดตามทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงหรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าขั้นตอนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขั้นเตรียมการ สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติจริงได้

4.2 ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนการดำเนินการ

การประเมินก่อนการดำเนินการ โดยดำเนินกิจกรรมการพัฒนาดังต่อไปนี้

4.2.1 การประเมินภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.2 การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ นวลจันทร์ จันทร์เจริญ (2545 : 24) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงสภาพปลายทางหรือความสำเร็จของงาน การประเมินภูมิหลัง

ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก การประเมินด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสถียร อักษรชู (2541 : 23) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมานั้นย่อมต้องการให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงาน คือความต้องการมีคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจในการทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามความต้องการขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีโดยเฉพาะในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง การมีความสามารถด้านการวางแผนนับเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะต้องมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ต้องมีความทันสมัยและรวดเร็วประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ต้องประสบได้อย่างดีและมีคุณภาพ เพราะสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติ ที่มีหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขั้นที่ 2 การประเมินก่อนดำเนินการสามารถนำมาเป็นแนวทางประเมินผู้บริหารสถานศึกษาก่อนดำเนินการในการปฏิบัติได้จริง

4.3 ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการบรรยาย จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มากสอดคล้องกับ กิบสัน, ไอเวนซีวิค และดอนเนลลี่ (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 7 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1988. **Organization.** p. 37) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีประสิทธิภาพด้านคุณลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถด้านการวางแผนและมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ ฟิลฟ์ (Philp. 1983 : 105) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือความสามารถในการสื่อสารเพื่อรับรู้ความจริง ความสามารถในการจินตนาการให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้าง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ

เสถียร อักษรชู (2541 : 23) กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมานั้นย่อมต้องการให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงาน คือ ความต้องการมีคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจในการทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามความต้องการขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำยุทธ์วิถีในการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีโดยเฉพาะในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง การมีความสามารถด้านการวางแผนนับเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะต้องมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ต้องมีความทันสมัยและรวดเร็ว ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ต้องประสบได้อย่างดีและมีคุณภาพ เพราะสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติที่มีหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้

4.4 ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ในขั้นฝึกปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะในการนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาในขั้นที่ 3 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยการใช้สถานการณ์จริง และสถานการณ์จำลอง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงษ์ (2543 : 84) การปฏิบัติจะเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเข้าพบเพื่อทำความเข้าใจตลอดเวลา และยังให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับ เสถียร อักษรชู (2541 : 23) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นมานั้น ย่อมต้องการให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงาน คือความต้องการมีคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจในการทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามความต้องการขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงาน

ในระดับปฏิบัติ ที่มีหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องคอยติดตามดูแลและทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อจะได้คิดหาทางช่วยกันค้นคว้า หารือ การแก้ไข ปรับปรุง หรือดำเนินการให้เป็นผลดีต่อสถานศึกษา

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้จริง

4.5 ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขั้นการประเมินผลการดำเนินการเป็นการประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาตามขั้นตอนที่ 3 และการฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 4 เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จริง ในการประเมินจึงประเมินทั้ง 3 วัตถุประสงค์ คือ ประเมินความรู้ ประเมินทักษะความสามารถ และประเมินเจตคติเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหา ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ นวลจันทร์ จันทร์เจริญ (2545 : 26) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติหรือแผนพัฒนาสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับความสำเร็จที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้นหรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนพัฒนา บรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ สามารถปฏิบัติจริงได้

4.6 ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขั้นการวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่ามีข้อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ณ จุดใดบ้าง คือ

4.6.1 การศึกษาวิเคราะห์และประเมินในขั้นที่ 1 – 5

4.6.2 การศึกษาวิเคราะห์ และประเมินการทั้งหมดของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก สอดคล้องกับ พิมพ์ใจ โอกานุรักษธรรม (2542 : 75) กล่าวว่าวิสัยทัศน์สามารถที่จะสร้างภาพหรือจินตนาการในสิ่งที่แตกต่างและเป็นเลิศ ที่สำคัญต้องสามารถทำความนึกคิดข้างตนให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมาด้วย สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2543 : 107) กล่าวว่า การกำหนดอนาคตขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนการกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการ ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์การแนวหน้าอยู่ตลอดเวลา การศึกษาวิเคราะห์และประเมินการในขั้นที่ 1-5 สอดคล้องกับ มารศรี สุธานิธิ (2540 : 154) กล่าวว่า มิติของวิสัยทัศน์โดยได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจะเห็นว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีเพียงวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ ยังต้องมีความสามารถในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและสามารถปฏิบัติบรรลุได้ตามวิสัยทัศน์ด้วย สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2543 : 116) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ว่าการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ เป็นกุญแจสำคัญที่ผู้นำจะต้องหันกลับมาทบทวน และแสวงหาช่องทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในองค์การและการกิจสำคัญที่ผู้นำจะนำเสนอ และริเริ่มการพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและดำเนินการจากแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ สอดคล้องกับ นิรมล กิติกุล (2542 : 63) กล่าวว่า การวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดผลตามเป้าหมายมากที่สุด หรือเป็นกระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกแนวทางสำหรับอนาคตว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใดและใครเป็นผู้ทำ สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 49) กล่าวว่า แผนงานควรประกอบด้วย 5 ส่วน คือ การเตรียมการสำหรับการวางแผน การจัดทำแผน การนำแผนไปปฏิบัติ ติดตามการควบคุมและการประเมินผล และกระบวนการในการวางแผน สอดคล้องกับ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543 : 11) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานขององค์การซึ่งมีวิธีการวางแผนได้ถูกพัฒนาปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงานมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพขององค์การ สำหรับในการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ บัญชา อึ่งสกุล (2542 : 11) กล่าวว่า การบริหารในยุคโลกาภิวัฒน์ มีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้มีการมุ่งเน้นเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ในการบริหารงานมากขึ้น นักบริหารชั้นนำได้พบแนวทางการบริหารงานที่มี

ประสิทธิภาพ การบริหารงานอย่างเดียวไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะต้องใช้หลักประสานสัมพันธ์เชิงบวก โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารในระหว่างบุคคล ทั้งทางกาย อารมณ์ สติปัญญา และความสำคัญในการเข้าสังคม ผู้บริหารต้องทำใจกว้าง ไม่หูเบา ไม่เชื่ออะไรโดยไม่มีเหตุผล (โดยเฉพาะคำนินทา นอกจากไม่เกิดประโยชน์แล้วยังจะเป็นการทำลาย ถ้าผู้บริหารใส่ใจมาก จะบริหารงานยาก) เพื่อจะได้เข้าใจพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดเราว่าเขาเป็นบุคคลประเภทใดและเราก็สามารถที่จะทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย เพื่อคลี่คลายสิ่งที่เป็นความไม่ดี ได้เข้าใจกันมากยิ่งขึ้น และพยายามสร้างความมีระเบียบวินัยในตนเองให้มากที่สุด และสร้างบุคลิกภาพที่เป็นผู้ให้กำลังใจคนอื่น ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อผู้อื่นทุกคน สอดคล้องกับ พินิจ รัตนะสุขจิตต์ (2544 : 47) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเอาใจใส่คอยติดตาม ตรวจสอบ ค้นหาและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานขององค์การหรือของระบบการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วส่งผลให้เกิดปัญหาอย่างอื่นตามมา ตลอดจนเพื่อชักนำปัญหาและความขัดแย้งให้นำไปสู่การสร้างสรรค์ในหน่วยงาน สอดคล้องกับ บัญชา อึ้งสกุล (2538 : 34) กล่าวว่า การระบุหรือกำหนดสภาพความสำเร็จของงานเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้สามารถเลือกในการแก้ปัญหาได้จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยการประเมินทางเลือกจะทำให้สามารถระบุหรือกำหนด หรือเลือกที่จะทำการพัฒนาได้ ดังนั้นผู้นำต้องมีการตัดสินใจในทุกระดับทั้งในด้านการวางแผน หรือการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงจัง

จากประเด็นในการอภิปรายข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นที่ 6 การวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนาสามารถปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าแนวทาง

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีองค์ประกอบของแนวทาง 4 ส่วน ที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

1.1 นำแนวทางไปทดลองใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อจะนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 นำแนวทางนี้บริหารงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.3 นำเนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านความสวามารถในการแก้ปัญหา มาใช้ปรับปรุงการพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทอื่น หรือสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย ครอบคลุมการปฏิบัติจริงมากขึ้น

2.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในการนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - dept interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นมุมมองในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานที่หลากหลาย ทั้งผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่จังหวัดอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นที่จะใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

2.3 ศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในขั้นตอนการพัฒนา คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นประเมินผลก่อนเตรียมการ ขั้นพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นการวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ครบองค์ประกอบ โดยเน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา