บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย นำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสมรรถนะทางการบริหาร และวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.71 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.29 มีอายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.57 รองลงมามีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.71 มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.57 รองลงมา ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 35.43 มีรายได้ / เดือน 45,0001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.51 รองลงมา คือ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.43 มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นตัวแทนหัวหน้ากลุ่มงานระดับคณะ คิดเป็นร้อยละ 47.43 รองลงมา คือ ตัวแทนหัวหน้ากลุ่มงานระดับสำนัก / สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 23.43

5.1.1.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้

ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน ($\overline{X}$ = 3.95) ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.91) และด้านการมองภาพองค์รวม ($\overline{X}$ = 3.89)

5.1.1.3 การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.89) ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.87) และด้านความเป็นผู้นำ และการดูแลใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.81)

5.1.1.4 องค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X_3) ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (X_7) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X_9) และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (X_{10}) สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 49.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.376 สมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.914 + 0.304\ X_3 + 0.320\ X_7 + 0.218\ X_9 + 0.177\ X_{10}$$

เขียนในรูปของสมการมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.314\ Z_3 + 0.306\ Z_7 + 0.243\ Z_9 + 0.184\ Z_{10}$$

5.1.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.2.1 แนวทางการพัฒนาการวางกลยุทธ์ภาครัฐ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับกลางควรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมกันในการสร้างแผนพัฒนาองค์กร สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานสามารถกำหนดกลยุทธ์ และแนวปฏิบัติชัดเจน สามารถวางแผนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สามารถพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากรความสำคัญเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน สามารถคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่จะเป็นไปได้ในการพัฒนา และสามารถติดตาม และประเมินผลตามกลยุทธ์ โดยมีการดำเนินการ คือ มีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ / กิจกรรม วิเคราะห์รายการ จัดลำดับความสำคัญของโครงการ / กิจกรรม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ให้บริการนิสิตทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม วิเคราะห์ผลการบริหารจัดการตามเกณฑ์

ตัวชี้วัดคุณภาพที่เกี่ยวข้องในรอบปีที่ผ่านมาทบทวนพันธกิจในอดีตที่ผ่านมาวิเคราะห์บทบาทในปัจจุบัน มองอนาคต โดยพิจารณาข้อมูลจากอดีต และปัจจุบัน ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก กำหนดวิสัยทัศน์ โดยนำข้อความของแต่ละคน / กลุ่ม มาเขียนเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์จากบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การรับรู้ภายในองค์กร (การถ่ายทอด) ความพร้อมด้านทรัพยากร (คน อุปกรณ์ งบประมาณ)

5.1.2.2 แนวทางการพัฒนากระบวนการสั่งการตามอำนาจหน้าที่

สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับกลาง ควรมีการใช้ทักษะในการบริหารตลอดจนความสามารถของผู้บริหาร ในการติดต่อประสานงาน สั่งการ และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การวางแผน และกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน การสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำนโยบายมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด และการนำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาองค์กร

5.1.2.3 แนวทางการพัฒนาการดำเนินการเชิงรุก

สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับกลาง ควรมีการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จัก และรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำการทำงานเชิงรุก จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอม เมื่อเผชิญอุปสรรค มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแหวกแนว ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา คาดการณ์ และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ และสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

5.1.2.4 แนวทางการพัฒนาความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับกลาง ควรมีความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเอง และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กร และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญเข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่ อาจกระทำให้บรรลุผลได้ รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตน และของภาครัฐโดยรวมตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจมาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ และเข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาสกำหนดจุดยืน และท่าทีตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ และด้านการมองภาพองค์รวม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิด

โอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร มีการวางแผน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ค้นหาโอกาส อุปสรรคของการทำงาน เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และพฤติกรรมการทำงานด้านอื่น ๆ และผู้บริหารจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และจัดให้เป็นระบบสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร และกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี เกิดความศรัทธาเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยบรรยากาศที่ดีต่อกัน จัดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน และเป็นกันเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือ (2548) สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) และอาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) และประจักร ทรัพย์อุดม (2550, น. 3) ที่กล่าวว่าหมายถึง ความสามารถ ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะไว้ว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคลนั้น ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรม และพัฒนา และสอดคล้องกับการวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครู และผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ศิลปกรณ์ จันทไชย (2552, น. 117) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก รัชฌีย์ คงคาลัย (2553, น. 119) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตจังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับสูง ปุณฑริกา นิลพัฒน์ (2558, น. 214) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน

5.2.2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความเป็นผู้นำ และการดูแลใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่าง ๆ เน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากขึ้น และเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ ประกอบ ชมจันทร์ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพทางการบริหารกับบทบาทพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบสมรรถภาพทางการบริหารศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก พบว่า สมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการ และงานบริหารงานทั่วไป และด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับมาก ศิลปกรณ์ จันทไชย (2552, น. 117) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ภัทรภิญญา ปักการะนา (2554, น. 107) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปุณฑริกา นิลพัฒน์ (2558, น. 214) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน

5.2.3 องค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (X_3) ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (X_7) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X_9) และด้านความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ (X_{10}) สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 49.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.376 สมการพยากรณ์อยู่ในรูปของสมการมาตรฐาน ดังนี้ $Z = 0.314Z_3 + 0.306Z_7 + 0.243Z_9 + 0.184Z_{10}$ สอดคล้องกับการวิจัยของ ปุณฑริกา นิลพัฒน์ (2558, น. 214) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, น. 112) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการบริการที่ดี (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่ามีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $Zy = 0.396 (Z \times 8) + 0.286 (Z \times 2) + 0.213 (Z \times 6)$ และภัทรภิญญา ปักการะนา (2554, น. 107) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารทุกตัวเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การบริการที่ดี และ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.89 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวกทุกค่า มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) ได้ดังนี้ $Z = 0.34 X_4 + 0.25 X_3 + 0.22 X_2 + 0.16 X_1$

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหาร ต้องมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรส่งเสริมให้บุคลากรในในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน

5.3.1.2 ผู้บริหาร ต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติการต่าง ๆ

5.3.1.3 ผู้บริหาร ต้องมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

5.3.1.4 ควรมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 4 สมรรถนะ ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดีที่สุด คือ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ด้านการดำเนินการเชิงรุก และด้านความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ

5.3.1.5 ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร โดยการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยเฉพาะในเรื่องของความสามารถในการจัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติการต่าง ๆ โดยมีการรวบรวมเป็นสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อค้นพบมาเปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับบริบทของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ กัน ว่าควรมีการพัฒนาไปในทิศทางใด จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในแต่ละสมรรถนะของผู้บริหาร บริหารทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน และเก็บข้อมูลจากหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์กลุ่ม การเยี่ยมสถานที่ ดูเอกสาร วัตถุ และร่องรอย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาได้ตรงตามสภาพจริงต่อไป