

## สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

### Competencies of School Administrators in Schools Providing Expanded Educational Opportunities, under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1.

ฉมาพร สมมาตร<sup>1</sup>, สมนึก การีเวท<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,  
chamaporn.somm@northbkk.ac.th

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,  
sornuk.ka@northbkk.ac.th

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวนทั้งสิ้น 162 คน โดยการกำหนดจากตารางตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน และการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบ Checklist มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .991 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.473) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.523) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.460) และด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.451) และการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.372) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.431) 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า เพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

**คำหลัก:** สมรรถนะของผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities, 2) compare the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities, and 3) investigate guidelines for developing the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 162, selected using the Krejcie and Morgan sampling table and stratified random sampling. The data collection instrument was a 5-level Likert scale checklist with an Index of Content Validity (IOC) of 0.50–1.00 and a reliability coefficient of .991. Statistical analyses included frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), consistency index, reliability coefficient, t-test, and F-test using one-way ANOVA.

The research findings revealed the following: 1. A study of the core competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities showed a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, these competencies were: teamwork ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.473), self-development ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.523), achievement orientation ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.460), and good service ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.451). A study of teachers' opinions regarding the job-specific competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities showed a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, these competencies were vision ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.372),

communication and motivation ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.466), analysis and synthesis ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.501), and personnel potential development ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.431). 2. A comparison of teachers' opinions on the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by gender and educational attainment, revealed no difference between genders, but the statistically difference was found among those with different educational attainments. A one-way analysis of variance, categorized by work experience and school size, on the core competencies and job-specific competencies of school administrators in extended education schools revealed no statistically differences. 3. The guidelines for developing the competencies of school administrators in extended education schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, encompassing all eight competencies, had steps and processes that could be fully applied for all competencies.

**Keywords:** School administrator competencies, School administrators

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและทำให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ (Digital Disruption) โดยกำหนดจุดเน้นในการยกระดับทักษะที่จำเป็น ทั้งการเสริมทักษะใหม่ (Up-Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่เป็น (Re-Skills) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวอย่างพลิกผัน โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษา (โรงเรียนขยายโอกาส) ที่ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานหรือการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา กาญจนพันธ์. 2563)

แผนพัฒนาการพัฒนาศูนย์และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตอบสนองการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล สร้างขวัญกำลังใจ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหัวใจหลักในการขับเคลื่อน คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 1 โดยมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ “องค์กรคุณภาพ องค์กรแห่งความสุข” (แผนพัฒนาการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.  
2567: 69)

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษาระเบียบสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ว่าด้วยหลักสูตรพัฒนา  
สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและ  
จรรยาบรรณของวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน  
และจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยประกอบไปด้วย กระบวนทัศน์และกลยุทธ์การ  
บริหารจัดการศึกษายุคใหม่ ภาวะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์นวัตกรรมการ  
บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณและธรรมาภิบาลการบริหารสถานศึกษา และสัมมนาการบริหาร  
สถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2568: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและนำนโยบายจากกระทรวงไปสู่  
การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมี "สมรรถนะความเป็นผู้นำ" ที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถ  
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ยังต้องมียุทธศาสตร์ในการ  
บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  
และนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อยกระดับการ  
จัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้  
ได้ด้วยตนเอง

การมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา  
เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ องค์กรแห่ง  
ความสุข” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จากเหตุผลและบริบทความ  
เปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1" เพื่อ  
นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มี  
ความพร้อมและศักยภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

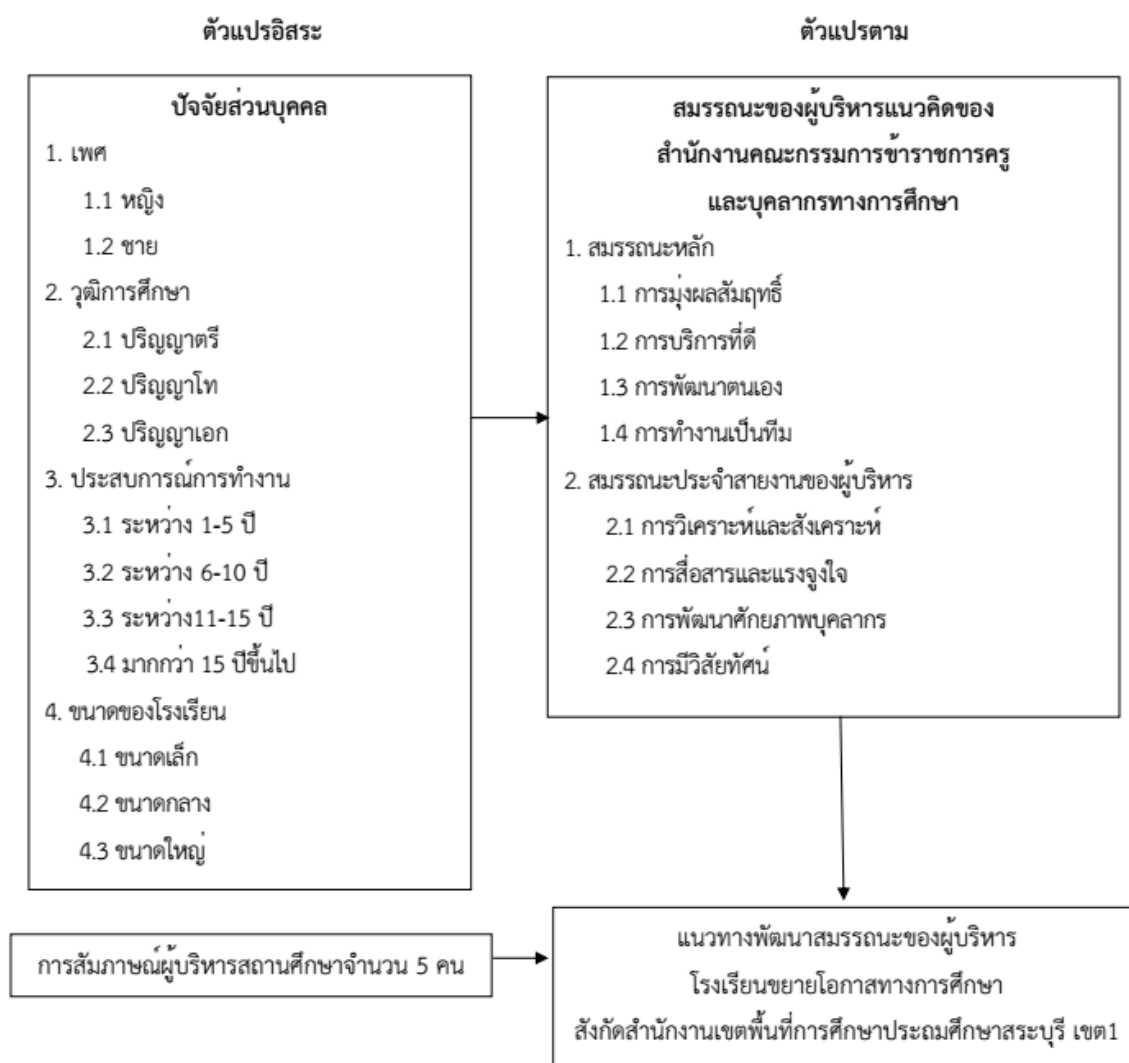
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำสมรรถนะ มาปรับใช้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

### **กรอบแนวคิด**

การวิจัยในครั้งนี้เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (นลพรรณ จอมคำ. 2566) ซึ่งทำหน้าที่กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ทั้งหมด 14 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 285 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) รวมครูจำนวน 157 คน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 162 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 2 ด้าน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ และดำเนินการตามขั้นตอน ตามกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือ ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็นจำนวน 2 ด้าน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์

### วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสารนิพนธ์ ได้ตรวจสอบ พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน +1 รายการประเมินสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 รายการประเมินไม่แน่ใจ

ให้คะแนน -1 รายการประเมินไม่สอดคล้อง

คำนวณค่า IOC จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนความคิดเห็น

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของ

ผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991 นำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ทำการทดลองใช้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อจัดพิมพ์เครื่องมือในรูปแบบสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่ามัธยฐานเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

##### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

##### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test แบบ Independent Samples)

3.2 การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

##### 4. สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)

## ผลการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 ชุด ได้รับคืน 162 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50) และเพศชาย จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.50) วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.00) ปริญญาโท จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.00) ปริญญาเอก จำนวน 0 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.00) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.40) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน (คิดเป็น ร้อยละ 15.40) ขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.20) โรงเรียนขนาด กลาง จำนวน 85 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.50) และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.30) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งข้อคำถาม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

n = 162

องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.12	0.460	มาก	3
2 ด้านการบริการที่ดี	4.09	0.451	มาก	4
3 ด้านการพัฒนาตนเอง	4.15	0.523	มาก	2
4 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.473	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.476</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตาราง 1 การศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.473) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.523) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.451)

**ตอนที่ 3** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวม

n =162

องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสาย งานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.20	0.501	มาก	3
2	ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.23	0.466	มาก	2
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.14	0.431	มาก	4
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.25	0.372	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.21</b>	<b>0.442</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.442) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.372) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ( $\bar{X} = 4.23$ ,

S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.431)

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test แบบ Independent และประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test: ANOVA (Analysis of Variance)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 162

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.205	3	0.068	0.318	0.812
	ภายในกลุ่ม	33.935	158	0.215		
	รวม	34.140	161			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.105	3	0.035	0.169	0.917
	ภายในกลุ่ม	32.748	158	0.207		
	รวม	32.853	161			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.070	3	0.023	0.084	0.969
	ภายในกลุ่ม	43.979	158	0.278		
	รวม	44.050	161			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.088	3	0.029	0.129	0.943
	ภายในกลุ่ม	35.943	158	0.227		
	รวม	36.032	161			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.117	3	0.038	0.175	0.910
	ภายในกลุ่ม	36.651	158	0.231		
	รวม	36.768	161			

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของ  
 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1  
 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน  
 ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม  
 ประสบการณ์ทำงาน

n = 162

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.320	3	0.107	0.419	0.740
	ภายในกลุ่ม	40.250	158	0.255		
	รวม	40.570	161			
2. การสื่อสารและ แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.082	3	0.027	0.124	0.946
	ภายในกลุ่ม	34.928	158	0.221		
	รวม	35.010	161			
3. การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.081	3	0.027	0.143	0.934
	ภายในกลุ่ม	29.884	158	0.189		
	รวม	29.966	161			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.152	3	0.051	0.362	0.781
	ภายในกลุ่ม	22.164	158	0.140		
	รวม	22.316	161			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.158	3	0.053	0.262	0.850
	ภายในกลุ่ม	31.806	158	0.201		
	รวม	31.927	161			

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำ  
 สายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

n = 162

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.829	2	0.414	1.978	0.142
	ภายในกลุ่ม	33.311	159	0.210		
	รวม	34.140	161			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.537	2	0.269	1.322	0.269
	ภายในกลุ่ม	32.315	159	0.203		
	รวม	32.853	161			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.497	2	0.249	0.908	0.405
	ภายในกลุ่ม	43.552	159	0.274		
	รวม	44.050	161			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.006	2	0.503	2.284	0.105
	ภายในกลุ่ม	35.025	159	0.220		
	รวม	36.032	161			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.358	1.623	0.230
	ภายในกลุ่ม	36.050	159	0.226		
	รวม	36.768	161			

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

n = 162

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	1.284	2	0.642	2.598	0.078
	ภายในกลุ่ม	39.286	159	0.247		
	รวม	40.570	161			
2. การสื่อสารและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.921	2	0.460	2.148	0.120
	ภายในกลุ่ม	34.089	159	0.214		
	รวม	35.010	161			
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.060	2	0.030	0.159	0.853
	ภายในกลุ่ม	29.906	159	0.188		
	รวม	29.966	161			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.183	2	0.091	0.656	0.520
	ภายในกลุ่ม	22.134	159	0.139		
	รวม	22.316	161			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.612	2	0.305	1.390	0.392
	ภายในกลุ่ม	31.353	159	0.197		
	รวม	36.965	161			

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อความหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นในการแนวทางการพัฒนา

องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และสมรรถนะเฉพาะที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับ ป.1-ม.3 ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาส สมรรถนะดังกล่าวเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเชิงระบบ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ปัญหาของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นปัญหาเชิงระบบ ที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างบทบาทผู้นำ สมรรถนะด้านการบริหารและวิชาการ ทรัพยากร และภาระงานของครู การศึกษาวิจัยประเด็นดังกล่าวจึงมีความจำเป็น เพื่อพัฒนารอบสมรรถนะผู้บริหารที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขยายโอกาส และสามารถเสริมพลังการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพผู้เรียน การวิจัยประเด็นนี้จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของผู้เรียนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.473) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.523) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.460) และด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.451)

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.442) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.372) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ

( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.431)

2. ผลศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.1 เพศต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 วุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ แต่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.3.1 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3.2 ขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยต้องครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะบริบทสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาเชิงระบบอันเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างบทบาทผู้นำ การบริหารวิชาการ ทรัพยากร และภาระงานของครู ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนารอบสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทอย่างแท้จริง เพื่อเสริมพลังการทำงานของครู ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพรวมถึงความเสมอภาคทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษา บ่มเพาะและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้สูงขึ้น การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองในด้านที่เหมาะสม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมไปถึงการสื่อสารและสร้างจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรและการมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มี พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต แสงสว่าง (2563: 41-48) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไป น้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

2. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจและตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน โดยเริ่มจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดและวางแผนงานด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์ รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านตามวุฒิการศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสามารถนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยสุทธศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มาโดยโดยเชื่อมโยงนโยบายระดับเขตพื้นที่สู่บริบทจริงของโรงเรียน มุ่งเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการและการสร้างระบบสนับสนุนครูที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำตัวชี้วัดที่ประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริงมากกว่างานเอกสาร ควบคู่กับการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และนำเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกขับเคลื่อนการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564) ทำวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ความมุ่งหมายของการทำวิจัยเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไปการนำวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรเร่งพัฒนา "ด้านการบริการที่ดี" (ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยน้อยที่สุด) โดยหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. จากการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรให้ความสำคัญกับ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากร" (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง และจัดโครงการส่งเสริมครูให้มีความรู้ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย

#### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี และวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ต่อไป

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างไร

### เอกสารอ้างอิง

นลพรรณ จอมคำ.(2566) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนา กาญจนพันธ์, (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุซมิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิจิต แสงสว่าง. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 14 (1), 218-231.

- พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุทศยา สุขสำราญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการ  
การศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุม  
วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8* (2752-2763). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ฉบับปรับปรุง:  
แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566-2570)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรี เขต 1. 2567: 69
- อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการ  
บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี  
เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4 (2), 120-  
132.
- Krejcie, R. & Morgan, D. 1970. "Determining sample sizes for research activities." *Educational  
and Psychological Measurement* 30: 607-610.