สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

นลพรรณ จอมคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

นลพรรณ จอมคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF OPPORTUNITY EXPANSION UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

NONLAPUN JOMKOM

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ของ นลพรรณ จอมคำ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

---------- ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข)

---------- อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยเถาว์)

---------- อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

---------- คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ผู้ศึกษาค้นคว้า: นลพรรณ จอมคำ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ธาราวัตน์ มาลัยเถาว์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นและจำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF OPPORTUNITY EXPANSION UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Nonlapun Jomkom, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Dr. Thararat Malaitao

Keywords: Competencies, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the teachers' views on the competence of administrators in school administration of school expand the opportunity under the Lampang primary educational service area office 1 based on an academic degree and work experience. The sample group includes 136 teachers in educational institutions of school expands the opportunity under the Lampang primary academic service area office 1, the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. Comparing the population size of 210 people, a total of 136 people were sampled. A stratified sampling method was used, the proportions were determined according to the population's size in each educational institution and a specific sampling was performed. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were percentage, mean, and standard deviation. F-test and One-Way ANOVA The results of this research found that 1) the level of core competence of administrators of school expands the opportunity under the Lampang primary educational service area office 1, overall, each aspect was at a high level, 2) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators of school expands the opportunity under the Lampang primary educational service area office 1. classified by educational degree, it was found that there was no statistically significant difference and 3) the results of the comparison of teachers' opinions on the competence of administrators in the school administration of school expands the opportunity under the Lampang primary educational service area office 1, classified by work experience, it was found that was not statistically significant at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอขอบคุณ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ตรวจแก้ไขให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือแนะนำและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ที่หลากหลายที่มีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ นางจินดา สุวรรณชัญ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และนายบุญศักดิ์ นาคอ่อน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสบป้าดวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ให้การอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวที่ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะอุตสาหะ และความอดทนจนทำให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประโยชน์และคุณค่าจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณต่อบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นลพรรณ จอมคำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 13

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ 16

สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) 24

โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 29

กรอบแนวคิดในการวิจัย....33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....35
การเก็บรวบรวมข้อมูล....38
การวิเคราะห์ข้อมูล....38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....41
การวิเคราะห์ข้อมูล....42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....42
บทที่ 5 บทสรุป....64
สรุปผลการวิจัย....64
อภิปรายผลการวิจัย....68
ข้อเสนอแนะ....74
บรรณานุกรม....77
ภาคผนวก....83
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ....84
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ....85
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)....93
ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย....96
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....97
ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์....106
ประวัติผู้วิจัย....108

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 11

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน..... 35

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 42

ตาราง 4 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... 44

ตาราง 5 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โรงเรียน ขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... 44

ตาราง 6 สมรรถนะในด้านการบริการที่ดี การบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 47

ตาราง 7 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาตนเอง โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 48

ตาราง 8 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... 50

ตาราง 9 แสดงสมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 52

ตาราง 10 แสดงสมรรถนะที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... 52

ตาราง 11 แสดงสมรรถนะที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจโรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... 54

ตาราง 12 แสดงสมรรถนะประจำสายงานที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.....55

ตาราง 13 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.....57

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการทางการศึกษา 58

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน 59

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 60

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน..... 61

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....63

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 เปรียบเทียบสมรรถนะกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) 17

ภาพ 2 Iceber Model สมรรถนะ 21

ภาพ 3 Iceber Model แสดง ความรู้ ทักษะ เจตคติ..... 21

ภาพ 4 แสดงสมรรถนะของการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.....33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สังคม เป็นการเปลี่ยนที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยน วิถีชีวิตหลากหลายด้าน ตลอดจนปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปของมนุษย์ในชีวิตประจำวันเป็นประเด็นสำคัญที่หลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน จำเป็นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติตัวในสังคม (วัยวุฒิ บุญลอย, 2564) ซึ่งสอดคล้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 สถานการณ์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาประเทศ ภายในประเทศและเศรษฐกิจโลกที่ยังขาดการฟื้นตัวได้เต็มที่ ขณะเดียวกันนั้นปัญหาด้านความยากจนเป็นประเด็นที่มีความท้าทายในการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน การวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างบูรณาการที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีการใช้อย่างสิ้นเปลืองลดลงอย่างรวดเร็ว (แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ได้กำหนดจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไว้ คือ การจัดการองค์ความรู้และยกระดับทักษะที่จำเป็น เน้นพัฒนาความรู้และสมรรถนะ การศึกษาเพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำ พัฒนา 3 ทักษะหลัก ได้แก่ โลกทัศน์อาชีพ การเสริมทักษะใหม่ (Up Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลและอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาต้องให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีสันติ ทำให้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแต่ละสถาบันให้เกิดภารกิจต่าง ๆ ตามนโยบายจากกระทรวง โดยต้องมีบทบาทในการเป็นตัวแทนขององค์กรควบคู่ไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำที่ดีย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โรคอุบัติใหม่หรือฉับพลัน โดยต้องมีแผนการทำงานรองรับการบริหารงานที่ทันเหตุการณ์เสมอ (พระราชบัญญัติการศึกษา, 2542) สถานศึกษามุ่งเน้นการปฏิบัติตาม

แนวนโยบายภาครัฐโดยเคร่งครัด ต้องชี้นำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริม มีความคิดเข้าใจในสภาพปัญหา ที่กำลังเกิดขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจจริงจะผ่านพ้นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ควรมุ่งเน้นที่สถานการณ์ แวดล้อมที่เป็นการกำหนดบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจและจะส่งผลต่อการแสดงลักษณะภาวะของผู้นำของผู้บริหารด้วย และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีการ สื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ด้วย (รัตนา กาญจนพันธ์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ สร้างคน ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ สมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญ ส่งเสริมให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งด้าน การใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์การวิจัยและนวัตกรรม และการสร้างผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมากเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มี ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะ เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ความสำคัญสมรรถนะของบุคคลทั้งความรู้ความสามารถพฤติกรรมที่เหมาะสม สมรรถนะของบุคคลมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลได้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563–2565 จากการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในส่วนที่ 4 ผลของการดำเนินโครงการสงเสริม พัฒนา ยกระดับคุณภาพการศึกษา กิจกรรมพัฒนาระบบการประกัน

คุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาโดยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดำเนินการนิเทศ ติดตามโรงเรียนที่มีผลการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีผลการการประกันคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 17 แห่ง มีโรงเรียนขยายโอกาส ที่ผ่านการประเมินจำนวน 3 แห่ง อยู่ในเกณฑ์ “ดี” คิดเป็นร้อยละ 17.65 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม โรงเรียนที่มีผลการ ประเมินระบบประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 ที่อยู่ต่ำกว่าระดับ “ดี” จำนวน 7 แห่ง (ระหว่างวันที่ 22–30 มีนาคม 2564) และดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2564)

ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เป็นเหตุให้ ผู้วิจัยจึงได้รับแรงกระตุ้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อหาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาปรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารการกำหนดนโยบายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไปและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาและการบริหารองค์กรโดยมีสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. สมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีระดับทางการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านสถานศึกษา ได้แก่ คณะครูและบุคคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 210 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 (2565) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนทั้งสิ้น 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อัจฉรา พยัคฆ์เกษม, 2559) ซึ่งทำหน้าที่กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะหลัก

2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.2 ด้านการบริการที่ดี

2.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.2 สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ซึ่งสมรรถนะ ประกอบด้วย

2.2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.2.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ

2.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ระดับทางการศึกษา

1)ปริญญาตรี

2) ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) ตั้งแต่ 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 สมรรถนะหลัก

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) ด้านการบริการที่ดี

3) ด้านการพัฒนาตนเอง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2) ด้านการสื่อสารและจูงใจ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้นซึ่งเกิดจากการบ่มเพาะ ที่เกิดขึ้นในมโนทัศน์หรือจินตนาการ ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนทางบวกในการ

ทำงานให้บรรลุผล ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถวัดผลได้จากผลงานเชิงประจักษ์

2. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

3. สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของ ความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะคือคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม

4.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4.2 ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4.3 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4.4 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้แก่เพื่อนร่วมงานการปรับอัตลักษณ์ของตนให้เข้ากับ บุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้เป็นไปอย่างดี

5. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงานในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามหลักการที่กำหนดในกฎเกณฑ์และสามารถควบรวมงานต่าง ๆ จัดทำให้เป็นระบบระเบียบ วิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์

5.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูดสื่อสารได้ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

5.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ

5.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

6. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอเมืองลำปาง อำเภองาว อำเภอห้างฉัตร อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 114 แห่ง

7. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

8. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการสอนในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 นำมาปรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารหรือกำหนดนโยบายของโรงเรียนได้

2. ผลการวิจัยของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 นำไปใช้ในการวางแผนเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในภายภาคหน้าได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   - 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
   - 3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
   - 3.2 ความหมายของสมรรถนะ
   - 3.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
   - 3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
   - 3.5 ประเภทของสมรรถนะ
4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย
   - 4.1 สมรรถนะหลัก
     - 4.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
     - 4.1.2 การบริการที่ดี
     - 4.1.3 การพัฒนาตนเอง
     - 4.1.4 การทำงานเป็นทีม
   - 4.2 สมรรถนะประจำสายงาน
     - 4.2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
     - 4.2.2 การสื่อสารและจูงใจ
     - 4.2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
     - 4.2.4 การมีวิสัยทัศน์

5. โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1 ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาส

5.2 ลักษณะของโรงเรียนขยายโอกาส

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. สรุปกรอบแนวคิด

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 120 ตอนพิเศษ 73 ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภองาว อำเภอห้างฉัตร อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 5 ถ. พหลโยธิน ตำบล พิชัย อำเภอเมืองลำปาง ลำปาง 52000 โทรศัพท์ 0-5433-5068 โทรสาร 0-5433-5065 อีเมล์ lpg1.mail @gmail.com Website: www.lpg1.go.th Facebook www.facebook.com/Lampang1

3. สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีอำนาจในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดจำนวน 114 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดลำปาง มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภอห้างฉัตร อำเภองาว และอำเภอแม่เมาะ มีตำบลรวม 41 ตำบล

โรงเรียนกลุ่มขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีทั้งหมด 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสบป้าดวิทยา โรงเรียนแม่แป้นวิทยา โรงเรียนสบพลึง โรงเรียนบ้านบ่อห้อ โรงเรียนสบเมาะวิทยา โรงเรียนพิชัยวิทยา (บ้านต้นยางมิตรภาพ 14) โรงเรียนธงชัยวิทยา โรงเรียนบ้านทุ่งฝาย โรงเรียนวัดหลวงวิทยา โรงเรียนปงยางคก (ทิพย์ช้างอนุสรณ์) โรงเรียนกอรวกพิทยาสรรค์ โรงเรียนบ้านใหม่รัตนโกสินทร์ โรงเรียนแม่ฮ่างวิทยาและโรงเรียนบ้านแม่ตีบ

4. ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การจำแนกขนาดของสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2563 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 359 คนลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 360–1,079 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,080–1,679 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2565 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	359 คน	88 โรงเรียน
ขนาดกลาง	360–1,079 คน	22 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	1,080–1,679 คน	2 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,680 คน ขึ้นไป	2 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น		**114 โรงเรียน**

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2565

5. วิสัยทัศน์

“สร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่”

6. พันธกิจ

6.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

6.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

6.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ

ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6.5 พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพมีสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

6.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal:SDGs)

6.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. เป้าหมายการให้บริหาร

7.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดขอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

7.2 ผู้เรียน ครู และบุคลการทางการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

7.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

7.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถะในสตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

7.5 ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

7.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: sSOGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

8. ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

9. กลยุทธ์ของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศักยภาพให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2564)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างเสริมคุณภาพชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการสมดุลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ดังนี้

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของ กลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึด หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการ บริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามขอบข่ายที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วน ราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม ๆ มีการกระจายอำนาจของแต่ละภาคส่วนราชการครอบคลุมขอบข่าย ภารกิจของสถานศึกษา

สัมมา รธนิธย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของบริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมผู้เรียนมีความรู้มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกระบวนการ ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ภายในสถานศึกษาประกอบไปด้วยงาน 4 ฝ่าย คือ งานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ซึ่งจัดการศึกษาในทุกระดับชั้น บุคคลากรเกิดกระบวนการรับรู้ในทุกขั้นตอนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องผ่านกระบวนการวางแผน วินิจฉัย สั่งการ ประเมิน ตรวจสอบ ผลงานของการบริหารงานได้จากทุกภาคส่วน

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

2.1 ควบคุมการดูแลบริหารงานบุคคล

2.2 พิจารณาความดีความชอบ

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร

2.4 จัดทำมาตรฐานภาระงานครู

2.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานครู

2.6 ปฏิบัติหน้าที่ตาม อ.ก.ค.ศ. กก.รร.มอบหมาย

2.7 สั่งให้ครูฯ ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ

2.8 สั่งบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครู บุคลากร

2.9 สั่งครูที่ทดลองปฏิบัติราชการออก

2.10 สั่งให้ครูพ้นทดลองทำงานต่อไป

2.11 สั่งครูที่ออกไปแล้วกลับเข้ามาตาม มติ อ.ก.ค.ศ.

2.12 สั่งให้ครูรักษาการในตำแหน่ง

2.13 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู

2.14 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น

2.15 แจ้งภาระงาน เกณฑ์ประเมินผลงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.16 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.17 ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน

2.18 รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

2.19 เสริมสร้างพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ไพบูลย์ จำปาปั่น (2555) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โดยแบ่งแยกย่อยตามหลักการ บริหารงาน แต่ละด้าน ล้วนเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี และยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ โดยบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมี 2 ประการ คือ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เทคโนโลยี นวัตกรรมสารสนเทศและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทันเหตุการณ์ 2) ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถมีบุคลิกที่ดี มีทักษะในการ บริหารจัดการและการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือร่วมใจกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) บทบาทของผู้นำและผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวัง (Expectation) ต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Position) ของผู้บริหารการศึกษาใน ระดับต่าง ๆ ซึ่งแต่ละระดับจะมีบทบาทแตงต่างกันตามสถานภาพ (Status) ของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม บทบาทของผู้นำและผู้บริหารจะมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

พรศักดิ์ อาษาสุจริต (2559) ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ ผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา ผู้บริหารควรมีบทบาท ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ 2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์

ใน การพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญของโรงเรียน 3) จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ ในการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแห่งปัญหา ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ดูแลรับผิดชอบ ติดตามการดำเนินงานไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง บริหารงานแบบประชาธิปไตย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และประเมินผลในการทำงานของบุคคลากรในสถานศึกษา เน้นการประมวลผลแบบองค์รวมมากกว่าแบบบุคคล ทำให้เกิดภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาและผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงาน คือการบริหารงานของผู้บริหารแบบยั่งยืน

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

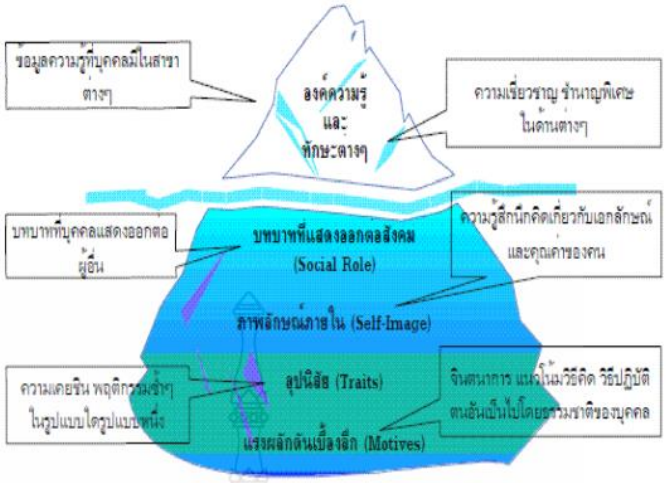
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์ Dr. David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ให้เข้ามาแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์การ โดยการสร้างและพัฒนาเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่า ที่พบว่า มีข้อจำกัดและจุดอ่อนหลายประการ สำนักข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาคัดเลือกบุคลากร โดยใช้แบบทดสอบทักษะ "Foreign Service Exam " ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานนี้คิดว่ามีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานจากการวิเคราะห์แบบทดสอบพบว่าแบบทดสอบมีจุดอ่อนดังนี้

1.1 เป็นการวัดเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์สูงมากในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศโดยเฉพาะคนผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกพนักงานของหน่วยงานนี้มีลักษณะอคติเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม

1.2 มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้สูง บางคนกลับมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์การ คาดหวัง แต่บางคนคะแนนสอบไม่ค่อยสูงมากแต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานต่อมา David C. MeClelland ได้เริ่มทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของ สำนักข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับ

ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม Behavioral Event Interview (BE) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ คือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์การทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยเปรียบเทียบพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน(Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของพนักงานทั้งสองกลุ่ม โดย David C. McClelland เรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performer) สมรรถนะ (competency) หลังจากนั้นได้ทำการศึกษาอีกหลายเรื่องเพื่อยืนยันว่าสมรรถนะ (Competency) มักมีการอธิบายด้วย โมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพ 1



ภาพ 1 เปรียบเทียบสมรรถนะกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: จิระ งอกศิลป์ (2550)

จะเห็นว่าส่วนที่พัฒนาได้ง่ายนั้น คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะ ต่าง ๆ ที่บุคคลเหล่านั้นมีอยู่และส่วนใหญ่มักจะมองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ เช่น แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้

1.2.1 ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะการทำงาน เป็นต้น

1.2.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่รู้และเข้าใจในหลักการคิดเฉพาะด้าน เช่นมีความรู้การเงิน การบัญชีและกฎหมาย เป็นต้น

1.2.3 หน้าที่ทางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่ต้องการถ่ายทอดให้บุคคลอื่นที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยากว่าตัวเขามีภารกิจต่อสังคมอย่างไร

1.2.4 ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร

1.2.5 อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร

1.2.6 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จการกระทำที่แสดงออกถึงความมุ่งจดจ่อตลอดเวลาสมรรถนะ เมื่อเทียบกับวิธีการคัดเอกแบบเก่า ซึ่งใช้วิธีการพิจารณาจากผลการศึกษาจากสถาบันการศึกษา (School Credentials) หรือ การทดสอบความถนัด (Aptitude Test) และการทดสอบความทางวิชาการ (Knowledge Academic Test) (David C. McClelland, 1973)

2. ความหมายของสมรรถนะ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถ หรือการมีคุณสมบัติเหมาะแก่การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดยใช้ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถที่บุคคลหนึ่งพึงมีสามารถแสดงออกได้เห็นพฤติกรรมทางความรู้เจตคติและการกระทำที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2546) กล่าวว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพฤติกรรมที่ จากความรู้ทักษะ/ความสามารถและทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าในองค์กร” ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้ผู้รับบริการต้องการได้

อุภาวัณณ์ นามหิรัญ (2557) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เกิดจากการแสดงออกของบุคคลถึงความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติในการกระทำหรือการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ตามมาตรฐานที่คาดหวัง

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ได้สรุปความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะมโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้

ภิชาพัชญ์ โหนา (2561) ได้สรุปความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นสังเกตได้และพัฒนาได้สามารถวัดได้

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้น ซึ่งเกิดจากการบ่มเพาะทักษะ ความสามารถและเจตคติ ที่เกิดขึ้นในมโนทัศน์หรือจินตนาการ ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนทางบวกในการทำงานให้บรรลุผล ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถวัดผลได้จากผลงานเชิงประจักษ์

3. ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัว ผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามต้องการขององค์กร

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ระดับใดและจะต้องปรับแก้ด้านใด ก่อให้เกิดการเรียนรู้ฝึกฝนด้วยตนเองยิ่งขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากรในองค์กร

4. ตัวช่วยในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุถึงเป้าประสงค์ เพราะจะเป็นตัวระบุถึงว่าถ้าต้องการให้สำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดหลัก

5. ช่วยป้องกันผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงเท่านั้น แต่หากมีการวัดสมรรถนะจะทำให้มีการตรวจสอบได้ว่าบุคลากรคนนั้นเกิดความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือเพราะความสามารถ

6. ช่วยเกิดการรวมเข้าด้วยกันไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะ ถ้ามีการปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่เสมอ แล้วมักจะส่งผลให้ระยะยาวก่อให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้ง ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับประเภทของงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะ เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ความสำคัญสมรรถนะของบุคคลทั้งความรู้ความสามารถพฤติกรรมที่เหมาะสม กับงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะของบุคคลมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อยางมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของ สมรรถนะ หมายถึง เครื่องมือหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากร เป็นตัวแปรสนับสนุนให้รู้จักขีดความสามารถของตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง อาจจะถึงในระยะยาวได้ หากมีการฝึกฝนและนำไปปรับใช้อย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ดังนี้ David C. McCleland (1973) อธิบายความหมายขององค์ประกอบไว้ 5 ส่วน ดังนี้

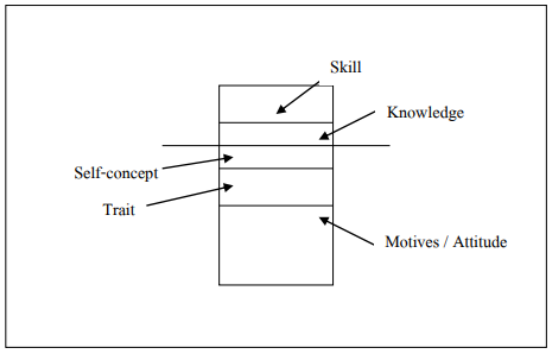
1. ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและฝึกปฏิบัติเป็นประจำเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะ การพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ ความคิดเห็น ทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตันเอง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล คือสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น คือ อุปนิสัย คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ เช่น เขาเป็นคนที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

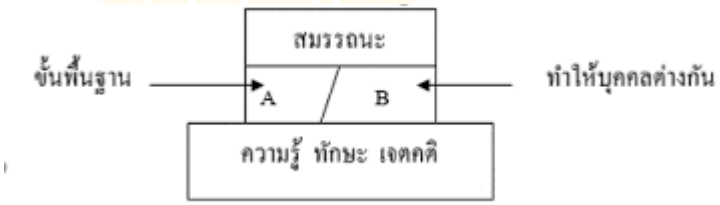
5. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับคำชมเชย เป็นต้น ทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าวความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ



ภาพ 2 Iceber Model สมรรถนะ

จากภาพนั้น skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง 2 ด้าน สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก อาจจะใช้วิธีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือฝึกฝนจากประสบการณ์โดยตรง และเกิดความชำนาญให้มากขึ้นกว่าเดิม

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นว่า นำเอาส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง คุณลักษณะเฉพาะ มูลเหตุแรงจูงใจ รวมเป็นกลุ่ม



ภาพ 3 Iceber Model แสดง ความรู้ ทักษะ เจตคติ

ลักษณะเฉพาะ (attributes) เมื่อ กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะ มีเพียง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2004) สมรรถนะเป็นการรวมกัน ขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจหรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 3

ภาพ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ คือความรู้เฉพาะเรื่องที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

2. ทักษะ คือ สิ่งที่จำเป็นต้องมี เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะ จากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้ แคล่วคล่องว่องไว

3. แสดงออกเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล คือ สิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ ซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Bryant and Poustie (2016) จัดแบ่งองค์ประกอบสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้าน วิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้เป็นต้น

2. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนาความรู้นั้นไปใช้ได้เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

พรพิมล พิทักษธรรม (2559) องค์ประกอบของสมรรถนะนั้นมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ เฉพาะบุคคล ด้านความรู้ ด้านทักษะ เช่น ภาพลักษณ์หรือมโนทัศน์ในตน ค่านิยม พฤติกรรม เจตคติ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นภายหลังจากการ เรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่องค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติเฉพาะบุคคล บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและแรงขับภายใน องค์ประกอบเหล่านี้ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ถือเป็นสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีและถือเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะเกิดขึ้น ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จโดยดี

5. ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

พรพิมล พิทักษธรรม (2559) สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะด้านการบริหาร และ 3) สมรรถนะ ด้านตำแหน่งงาน เมื่อทำการแบ่งประเภทของสมรรถนะได้แล้วนั้น จึงต้องมีการกำหนดสมรรถนะ หลักเพื่อให้บุคคลากรในองค์การมองไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562) จากประเภทของสมรรถนะดังกล่าวสรุปได้ว่า การจำแนกสมรรถนะในองค์การมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ของสมรรถนะสำหรับองค์กรนั้น ๆ โดยมีโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) เป็นการกำหนดประเภทและระดับของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามความคาดหวังของผลงานที่แตกต่าง โดยประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถะหลักที่ต้องใช้ความสามารถและพฤติกรรมที่โดดเด่นในการปฏิบัติงานและ สมรรถะเฉพาะสายงานที่มีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ของงานนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการกำหนด สมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้

ด้านที่ 1 การประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ด้านที่ 2 การประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 3 การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

เที้อน ทองแก้ว (2560) กล่าวว่า สมรรถนะจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง แต่ละคนนั้นจะมีสมรรถนะรวมไปถึงความสามารถเฉพาะบุคคล ที่ผู้อื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งที่ตนได้รับเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์การนั้น ๆ ที่ถูกฝึกฝนและได้รับความเชี่ยวชาญในด้านนั้นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเฉพาะขององค์กร

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคล ต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ต่างกันที่หน้าที่

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเกี่ยวกับความหาใฝ่รู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ให้ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สมรรถนะประจำสายงาน เมื่ออยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเองได้เกิดความรับผิดชอบในความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ตามบทบาทหน้าที่ของตน

สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ) (2548) ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา (2548) กล่าวว่า การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ สนับสนุน เสริมแรงการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและ

สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง สามารถพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งแต่ละด้านแบ่งออกเป็น ด้านละ 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทั้งสองสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีความสำคัญในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้ดี

โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาส

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ตามรายงานการประเมินผลหนึ่งทศวรรษโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแหงชาติ (2543) ที่ได้สรุปว่าเป็นการจัดการศึกษา ให้แก่กลุม นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อใน ชั้นมัธยมศึกษาตอนตน โดยใชชื่อวาโครงการนำรองขยายการศึกษาภาคบังคับและปจจุบันเรียกว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแหงชาติได้ดำเนินการตั้งแต่ปการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีจำนวนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6,970 โรงเรียน เนื่องจากอัตราการเกิดของ ประชากรลดลง ความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง และการย้ายถิ่นตามการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง การมีโรงเรียนขยายโอกาสจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ การบริหารจัดการไม่คุ้มทุน โรงเรียนขยายโอกาส

จึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบาย แนวทางมาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2. ลักษณะของโรงเรียนขยายโอกาส

จุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาได้เรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แต่ในสภาพปัจจุบันในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก ต้องบริหารระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปพร้อมกัน จะมุ่งเอาแต่ผลงานระดับใดระดับหนึ่งได้ยาก ต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองระดับชั้นทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูต้องมีทักษะเหมาะกับการ เรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543) ซึ่งในจังหวัดลำปาง มีโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 37 โรงเรียน บทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต เน้นสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน การติดตามประเมินผล ครูต้อง ทำงานเพิ่มนอกเหนือจากงานสอนในหน้าที่ประจำ ครูต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ เพราะมีอัตรากำลังที่จำกัด ทำให้ครูขาดความคล่องตัวในการทำงานในการปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา จึงเป็นปัญหากับโรงเรียนขยายโอกาส

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีหนาที่รับผิดชอบในการจัด การศึกษา 3 ระดับ คือ

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กกลุ่มอายุ 4–6 ปี ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 เพื่อใหเด็กวัยดังกล่าว ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมและ มีความพร้อมในการเขาเรียนระดับประถมศึกษา

2. ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาสำหรับเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 เพื่อใหเด็กวัยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนได้เรียนจนจบหลักสูตร มีความรู้ทักษะ เจตคติและลักษณะที่พึงประสงคตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จบชั้น ประถมศึกษาปที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างทั่วถึง ตามนโยบาย การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะอาชีพ เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541: 5)

4. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับดังกล่าว และยังมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายครอบคลุมงาน 6 งาน ได้แก งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536) ภารกิจงานทั้ง 6 งานนี้ มีงานวิชาการเป็นงานหลัก และมีงานอื่นเป็นงานสนับสนุน เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพโดยมีปัจจัยทางการบริหาร ได้แก คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materialชูเกียรติ แสงเฟือง) การจัดการ (Management) เป็นปัจจัยในการดำเนินการ ซึ่งในบรรดาปัจจัยเหลานี้ คนหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ถาองคการใดขาดบุคลากร ย่อมทำให้องคการนั้นพบอุปสรรคนานาประการ ทำให้การดำเนินงานขององคการนั้นไม่บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ชูเกียรติ แสงเฟือง (2563) พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสมีปัญหา ได้แก่

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พเยาว์ สุดรัก (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมาก เช่นเดียวกันโดยการคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมา คือ วิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง ส่วนการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด

อารีย น้ำใจดี (2555) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่สงผลตอองคกรแหงการเรียนรูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ การมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญของบุคคล การมีแบบแผนทางความคิด การมวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเกิดการเรียนรูของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสงผลตอองคกร แหงการเรียนรูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก การมีวิสัยทัศน การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการสื่อสารและจูงใจโดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 40

บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำ ดับ คือ ด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ได้แก่ ด้าน การสื่อสารและการจูงใจ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผลโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำ ดับ คือ ด้านความ พึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และจูงใจการทำงานเป็นทีม และการ

วิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการทำงานเชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3. สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้ายด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรุด ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดีและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้

ดังนี้ 1. ครูมีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การบริการที่ดีรองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กไม่ต่างกัน

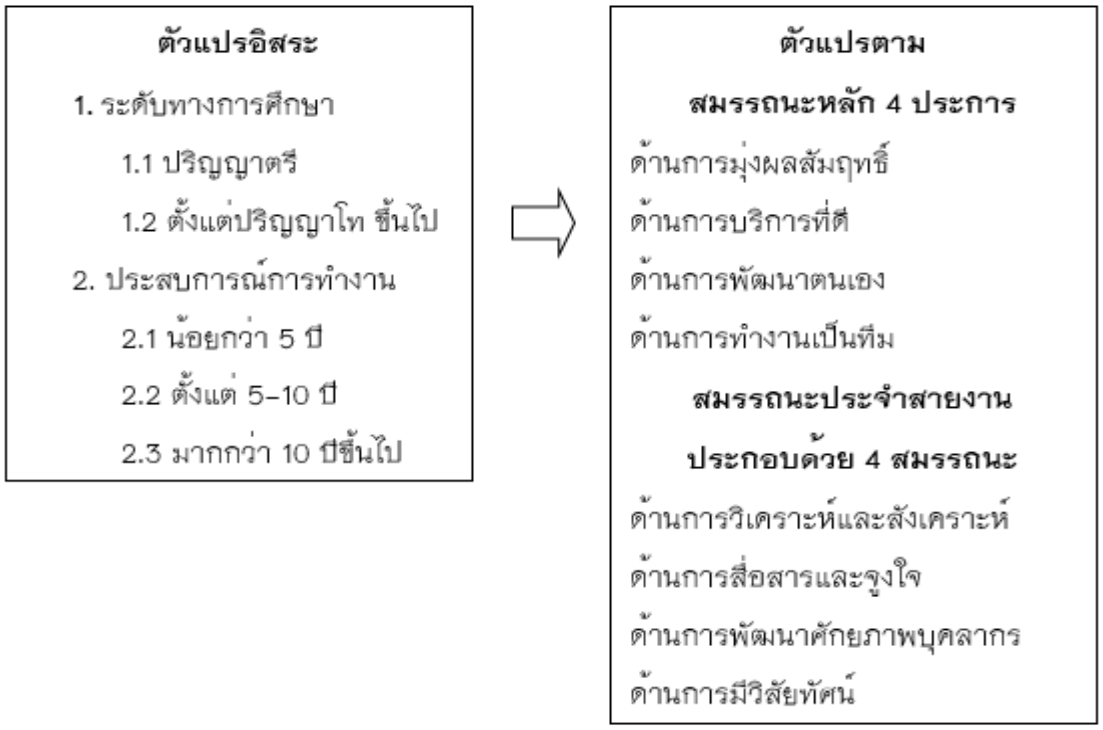
ปวีณา รอดเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านความสามารถ ในการปรับตัว

อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีมการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง 2) การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICTและE-learning ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฐิตาภา สุวรรขำ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง(r=.898***) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001และ 4) ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ควรเชื่อมโยงการทำงานของแต่ละฝ่ายให้สัมพันธ์ต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 4 แสดงสมรรถนะของการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) การบริหารศึกษาโดยใช้สมรรถนะของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 17 แห่ง รวมทั้งสิ้น 210 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 (2565) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนทั้งสิ้น 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน

สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่างครู
โรงเรียนสบป้าดวิทยา	17	11
โรงเรียนแม่แป้นวิทยา	12	8
โรงเรียนสบพลึง	14	9
โรงเรียนบ้านบ่อห้อ	18	12
โรงเรียนสบเมาะวิทยา	13	9
โรงเรียนพิชัยวิทยา (บ้านต้นยางมิตรภาพ 14)	10	7
โรงเรียนธงชัยวิทยา	14	9
โรงเรียนบ้านทุ่งฝาย	16	6
โรงเรียนวัดหลวงวิทยา	11	7
โรงเรียนปงยางคก(ทิพย์ช้างอนุสรณ์)	12	8
โรงเรียนกอรวกพิทยาสรรค์	20	14
โรงเรียนบ้านใหม่รัตนโกสินทร์	18	12
โรงเรียนแม่ฮ่างวิทยา	18	12
โรงเรียนบ้านแม่ตีบ	17	12
รวม	**210**	**136**

ที่มา: ข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง, 1 มกราคม 2565, สื่อออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและระดับทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคร์ท (Likert) Best & Kahn (1993) ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคร์ท Likert Best & Kahn(1993) ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านสมรรถนะในงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

4.1.1 นางจินดา สุวรรณชัญ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
4.1.2 นายบุญศักดิ์ นาคอ่อน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสบป้าดวิทยา
4.1.3 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษาเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามสมรรถนะที่สำคัญการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านสมรรถนะประจำ

สายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67–1.00 ดังแสดงในภาคผนวก

3. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.992

5. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และเก็บรวบรวมข้อมูลกับด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15–30 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 136 ชุด ได้รับกลับคืนมา 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ กรอกรหัสแบบสอบถาม นำข้อมูลมาลงตามระดับคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเกณฑ์ การให้คะแนนจากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 121) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t – test แบบ Independent และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F–test : ANOVA (Analysis of Variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance : ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ จัดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการรายงานผลการวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากร 2 กลุ่ม

F แทน ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม

sig. แทน ค่าจริงของความน่าจะเป็น

SS แทน ผลรวมกำลังสอง

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง

P แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้จำแนกการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบ (t-test) และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทาการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทางาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน n= 136	ร้อยละ
1. ระดับทางการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	89	65.44
1.2 ปริญญาโทขึ้นไป	47	34.56
รวม	**136**	**100.00**

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน n= 136	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	45	33.09
2.2 5–10 ปี	33	24.26
2.3 10 ปีขึ้นไป	58	42.65
รวม	**136**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 65.44 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.56 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.65 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 และประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 4–18

ตาราง 4 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n =136		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
สมรรถนะหลัก				
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	0.71	มาก	4
2. ด้านการบริการที่ดี	4.28	0.67	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.66	มาก	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.29	0.63	**มาก**	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.66) ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.67) และค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.26	0.85	มาก	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.29	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้	4.32	0.83	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถนำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.17	0.91	มาก	7
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	4.13	0.89	มาก	8
6. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด	4.21	0.80	มาก	6
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน	4.30	0.83	มาก	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ $\overline{X}$	S.D	ความหมาย	อันดับที่
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.38	0.72	มาก	1
9. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.78	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.26**	**0.71**	**มาก**	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.78) ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.83) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตาราง 6 สมรรถนะในด้านการบริการที่ดี การบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านการบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติ $\overline{X}$	S.D	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี	4.31	0.85	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ	4.23	0.75	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้แก่ผู้บริการได้รับความพึงพอใจ	4.24	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service)	4.11	0.94	มาก	7
5. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน	4.35	0.78	มาก	2
6. ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตรอย่างใกล้ชิดมีไมตรีจิตต่อผู้รับบริการ	4.29	0.73	มาก	4
7. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.43	0.64	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service) ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาตนเอง โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.34	0.84	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารให้การยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.72	มาก	2
4. ผู้บริหารมีสามารถในการเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาวิชาการของครู และนักเรียน	4.30	0.72	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น	4.38	0.82	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.27	0.70	มาก	5
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา	4.32	0.74	มาก	3
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Computer เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้ e-mail เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร	4.21	0.91	มาก	7
9. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	4.25	0.72	มาก	6
10. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ตามกระแสนิยม	4.21	0.72	มาก	7
11. ผู้บริหารมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาตนเองในการบริหารงาน	4.25	0.80	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.29	0.66	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 4.29, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.84) ซึ่งเท่ากันกับ ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.71) ซึ่งเท่ากันกับ ผู้บริหารให้การยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ตามกระแสนิยม ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.40	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม	4.31	0.77	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.42	0.65	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ	4.39	0.69	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
5. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความโปร่งใส	4.34	0.68	มาก	4
6. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามตามกฎระเบียบที่กำหนดได้	4.27	0.72	มาก	7
7. ผู้บริหารเทคนิคในการให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.32	0.78	มาก	5
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง	4.24	0.65	มาก	9
9. ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานกับผู้ร่วมงาน	4.26	0.71	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.62**	**มาก**	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 9 แสดงสมรรถนะประจำสายงานในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n =136		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
สมรรถนะประจำสายงาน				
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.23	0.67	มาก	4
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.25	0.69	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.28	0.64	มาก	1
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.25**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.64) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.69) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.69) และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสมรรถนะที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และ บริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.69	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	4.21	0.83	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน	4.25	0.74	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.35	0.72	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเองได้	4.21	0.78	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงสมรรถนะที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	ระดับการปฏิบัติ $\overline{X}$	S.D	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.31	0.79	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.18	0.84	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ง่าย	4.21	0.75	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.76	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.25**	**0.69**	**มาก**	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงสมรรถนะประจำสายงานที่สำคัญการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด	4.42	0.65	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนทุกคน	4.32	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา	4.24	0.69	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ	4.18	0.83	มาก	6

ตาราง 12 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี	4.21	0.85	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.33	0.68	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ โรงเรียนขยายโอกาสของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การมีวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ $\overline{X}$	S.D	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน	4.30	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.27	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.21	0.78	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	4.20	0.81	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.20	0.73	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.17	0.87	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้	4.40	0.85	มาก	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.73	มาก	6
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.69**	**มาก**	

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการทางการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n =89)		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (n =47)		t	Sig (2-tailed)
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
สมรรถนะหลัก						
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.27	0.64	4.23	0.82	0.338	0.736
2. ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.61	4.29	0.78	-0.1330	0.895
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.25	0.62	4.37	0.73	-1.036	0.302
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.55	4.41	0.73	-1.049	0.298
เฉลี่ยรวม	**4.27**	**0.58**	**4.33**	**0.72**	**-0.454**	**0.651**
สมรรถนะประจำสายงาน						
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.18	0.61	4.33	0.77	-1.21	0.23
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.17	0.68	4.40	0.69	-1.813	0.072

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n =89)		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (n =47)		t	Sig (2-tailed)
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.20	0.64	4.45	0.61	-2.178	0.31
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	0.66	4.39	0.73	-1.853	0.066
เฉลี่ยรวม	**4.18**	**0.63**	**4.39**	**0.68**	**-1.826**	**0.070**

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก	ประสบการณ์การทำงาน						การแปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.33	0.81	4.00	0.65	4.35	0.62	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.75	4.03	0.60	4.43	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.74	4.24	0.48	4.32	0.69	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.66	4.23	0.39	4.40	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.30**	**0.71**	**4.12**	**0.46**	**4.38**	**0.64**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.65) ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.70) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.69)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.984	2	1.492	3.090	.049
	ภายในกลุ่ม	64.227	133	.483		
	รวม	67.211	135			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.432	2	1.656	4.002	.021
	ภายในกลุ่ม	57.034	133	.433		
	รวม	60.466	135			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.089	.201	.838
	ภายในกลุ่ม	58.519	133	.442		
	รวม	58.675	135			

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.667	2	.333	.863	.424
	ภายในกลุ่ม	51.402	133	.386		
	รวม	52.069	135			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.354**	**2**	**.675**	**0.718**	**.183**
	ภายในกลุ่ม	**52.419**	**133**	**.395**		
	รวม	**53.774**	**135**			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดี แต่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงาน	ประสบการณ์การทำงาน						การแปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี		5–10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.20	0.71	4.19	0.64	4.27	0.67	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ประสบการณ์การทำงาน						การแปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี		5–10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
2.ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.16	0.85	4.19	0.52	4.35	0.62	มาก
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.24	0.82	4.20	0.47	4.36	0.56	มาก
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.13	0.78	4.16	0.56	4.38	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.18**	**0.78**	**4.18**	**0.53**	**4.34**	**0.62**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.47) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.64) ซึ่งเท่ากันกับ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.52) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.56) ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.67)

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.160	2	.080	.176	.839
	ภายในกลุ่ม	60.682	133	.528		
	รวม	60.842	135			
2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.057	2	.489	1.121	.329
	ภายในกลุ่ม	62.683	133	.479		
	รวม	63.740	135			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.646	2	.323	.783	.459
	ภายในกลุ่ม	54.805	133	.412		
	รวม	55.451	135			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.957	2	.979	2.070	.130
	ภายในกลุ่ม	62.875	133	.404		
	รวม	64.832	135			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.808	2	.395	.937	.394
	ภายในกลุ่ม	57.330	133	.431		
	รวม	58.138	135			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย สมรรถนะผู้บริหารที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ โดย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลของการศึกษาสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะผลการศึกษาสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีผลรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละ

ภารกิจอย่างสม่ำเสมอซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอนทิศทางที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามลำดับ

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service)

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Computer เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้ e-mail เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการตามกระแสนิยม

1.4 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง

2. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการการวิเคราะห์และสังเคราะห์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และ บริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่งหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ

2.4 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

3.1 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดี แต่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

4.1 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลำปาง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของ

ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารสถานศึกษา บ่มเพาะและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้สูงขึ้น การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองในด้านที่เหมาะสม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมไปถึงการสื่อสารและสร้างจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรและการมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานซึ่งสอดคล้องกับ อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อมูล กล่าวได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัด

การศึกษาที่ 3 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกันกับ วีรุด ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สงผลตอการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.2 ด้านการบริการที่ดี ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อมูล กล่าวได้ว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน เข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี และให้บริการด้วยกัลยาณมิตรอย่างใกล้ชิดมีไมตรีจิตต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ การบริการที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย ผลการวิจัยคือ 1. ครูมีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การบริการที่ดี

1.3 ด้านพัฒนาตนเองความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น สามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงมีการยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฐิตาภา สุวรรขำ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ วิจัย อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้น่าจะเพราะว่า ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พเยาว์ สุดรัก(2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตาภา สุวรรขำ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเอง ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับอารีย น้ำใจดี (2555) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ การมีวิสัยทัศนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.6 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรุด ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สงผลตอการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ปวีณา รอดเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความคิดเห็นในภาพรวมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ประสิทธิผลของ

โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน สร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรุด ศรีบุญราช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดีและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมรรถนะโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากผู้บริหารมี

การดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุดส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น นอกจากนี้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลง เลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม สามารถพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่มีคุณภาพ โดยให้โอกาสได้พัฒนาศักยภาพที่ตนเองถนัดอย่างทัดเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

3. เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดีมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทฤศยา สุขสำราญ(2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนการปฏิบัติงานประจำปี มีกระบวนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สร้างสรรค์และส่งเสริมหลักการทำงานแบบ มีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ในสถานการณ์ โอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในงานและเกิดมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์กรและหาความรู้ที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองและงานอย่างเหมาะสม จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีสรรถนะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรูปธรรมและก่อให้เกิดคุณค่า ผู้เรียน และผู้รับบริการ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษา

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด นำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สังเคราะห์ และวางแผนงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้แก่ผู้บริการได้รับความพึงพอใจ ให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ ให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One stop service)

1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว สามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้อีเมลเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร วิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการตามกระแสนิยม

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามกฎระเบียบที่กำหนด สามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานกับผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง

1.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเองได้ สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ง่าย มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ

1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ควรมีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. **การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/ article/view/247650/167833.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565, จาก http://www.chon3.go.th/download/v21/v22%20year60.pdf.

คณะทำงานโครงการสมรรถนะ (ก.พ.) (2537). **ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ.** สืบค้นเมื่อ26 มิถุนายน 2565. จาก https://pv-cnt.dld.go.th/IDP2.60/handbook.pdf.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,** 20(1), 99-107.

จีระ งอกศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

ชูเกียรติ แสงเฟือง. (2563). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. **วารสารการบริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 8(31), 245-254.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมจรพุทธปัญญาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช,** 5(3), 15-27.

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

เที้อน ทองแก้ว. (2559). **สมรรถนะ หลักการและแนวปฏิบัติ.** สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565, จาก www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc.

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

นิธิวดี แพรวัฒนะสุข. (2565). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi,** 7(6), 205–223.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาศาสน์.

บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา** 7(1), 92–103.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปวีณา รอดเจริญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย,** 10(2), 62–82.

พเยาว์ สุดรัก. (2553). **การศึกษาสมรรถนะหลักของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคงธัญบุรี, ปทุมธานี.

ไพบูลย์ จำปาปั่น. (2555). **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2561). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

รัตนา กาญจนพันธ์. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักร เซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

รสสุคนธ์ มกรมณี. (2563). **เอกสารคำสอนรายวิชาการจัดการฝึกอบรมทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รอง ปัญสังกา. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,** 14(2), 1–12.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542–2546.** กรุงเทพฯ: นานมี บุคสพับลิเคชั่นส์.

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2560). **การให้การปรึกษาในภาวะวิกฤต.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลือชัย ชูนาคา และวิทยา จันทร์ศิลา. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 8(2), 72–80.

วีรุด ศรีบุญราช. (2563). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล**, 6(2), 133–141.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). **วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศ.ด., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.** กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา.

สุทฤศยา สุขสำราญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21. ใน ก**ารประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8** (2752–2763). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2565. จาก https://online.anyflip.com/syecy/drpo/mobile/?fbclid=IwAR3GBerd NPOFgA17nV0fQ NdvKoWxgI-IhPsvqlLwAECmn7asz_D8WrO0YXM.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**, สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565. จาก https://online.anyflip.com /syecy/drpo/mobile/.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.** สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2565, จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/issue/download/16258/MSJournal_Vol20_1_2561.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). **ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อรรคพล สงวนยวง. (2562). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี , เพชรบุรี.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

อารีย์ น้ำใจดี. (2555). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย,** 3(2), 157–176.

อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,** 4(2), 120–132.

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผ้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

Belkin, G. S. (1984). **Introduction to Counseling** (2nd ed.). Dubuque, IA: William C. Brown

Brammer, L. M. (1985). **The Helping Relationship: Process and Skill** (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Krejcie, R. V. and Morgan D. W. (1970). **Determining Size for Research Activities, Education and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610.

McClelland, D. C. (1973). **Testing for Competence rather than Intelligence.** American Psychologist. Retrieved June 11, 2022, from www.ei. Haygroup com

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	Doctor of Philosophy (Industrial Education & Organizational Behaviour
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา

2. นางจินดา สุวรรณชัญ

สถานที่ทำงาน	ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	คศ.ด.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา

3. นายบุญศักดิ์ นาคอ่อน

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสบป้าดวิทยา
วุฒิการศึกษา	ศษ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น

เรื่อง สมรรถนะหลักที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์							
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถนำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามอุดมการณ์ด้วย ความรวดเร็วถูกต้องและทันเวลา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการบริการที่ดี							
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียนและผู้รับบริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้แก่ผู้บริการได้รับความพึงพอใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตรอย่างใกล้ชิดมีไมตรีจิตต่อผู้รับบริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านพัฒนาตนเอง							
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้การยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีสามารถในการเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาวิชาการของครู และนักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Computer เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้ e-mail เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการตามกระแสนิยม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาตนเองในการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม							
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
33	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความโปร่งใส	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามตามกฎระเบียบที่กำหนดได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารเทคนิคในการให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการบริหารงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานกับผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์							
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และ บริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเองได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ							
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ง่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
49	ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนทุกคน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การมีวิสัยทัศน์							
55	ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
61	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
62	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.992	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sum1	260.17	1531.316	.803	.	.992
sum2	260.10	1549.886	.644	.	.992
sum3	260.07	1531.651	.811	.	.992
sum4	260.23	1523.495	.830	.	.992
sum5	260.30	1525.666	.825	.	.992
sum6	260.20	1537.821	.752	.	.992
sum7	260.23	1529.082	.785	.	.992
sum8	260.07	1529.030	.897	.	.992
sum9	260.03	1539.137	.822	.	.992
sum10	260.10	1533.472	.834	.	.992
ser11	260.10	1529.886	.846	.	.992
ser12	260.17	1533.109	.862	.	.992
ser13	260.17	1547.937	.703	.	.992
ser14	260.33	1526.713	.761	.	.992
ser15	260.07	1541.857	.690	.	.992
ser16	260.10	1538.300	.801	.	.992
ser17	260.00	1543.586	.791	.	.992
self18	260.10	1526.783	.853	.	.992

self19	260.03	1540.930	.789	.	.992
self20	260.07	1539.237	.776	.	.992
self21	260.13	1536.878	.837	.	.992
self22	260.00	1528.759	.889	.	.992
self23	260.13	1532.740	.910	.	.992
self24	260.10	1536.507	.832	.	.992
self25	260.17	1533.178	.740	.	.992
self26	260.17	1536.557	.857	.	.992
self27	260.20	1539.683	.817	.	.992
self28	260.13	1527.637	.891	.	.992
team29	260.00	1537.586	.791	.	.992
team30	260.07	1536.064	.830	.	.992
team31	259.97	1547.826	.766	.	.992
team32	260.03	1547.413	.673	.	.992
team33	260.07	1541.237	.792	.	.992
team34	260.13	1537.085	.833	.	.992
team35	260.03	1537.757	.794	.	.992
team36	260.07	1535.651	.837	.	.992
team37	260.17	1540.213	.850	.	.992
team38	260.13	1538.395	.811	.	.992
ana39	260.33	1536.920	.896	.	.992
ana40	260.20	1530.234	.830	.	.992
ana41	260.20	1534.303	.857	.	.992
ana42	260.03	1541.757	.775	.	.992
ana43	260.23	1532.737	.849	.	.992
com44	260.17	1540.971	.731	.	.992
com45	260.10	1532.300	.853	.	.992
com46	260.23	1528.530	.870	.	.992
com47	260.23	1537.013	.779	.	.992
com48	260.10	1530.714	.879	.	.992
del49	260.00	1542.966	.803	.	.992
del50	260.10	1541.128	.804	.	.992
del51	260.17	1544.557	.715	.	.992
del52	260.23	1529.909	.809	.	.992
del53	260.23	1531.013	.792	.	.992
del54	260.10	1538.990	.844	.	.992
vis55	260.10	1537.334	.818	.	.992
vis56	260.17	1541.178	.774	.	.992

vis57	260.20	1530.234	.875	.	.992
vis58	260.23	1526.116	.908	.	.992
vis59	260.23	1533.564	.887	.	.992
vis60	260.23	1521.702	.891	.	.992
vis61	260.03	1525.757	.855	.	.992
vis62	260.20	1536.441	.875	.	.992

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนสบป้าดวิทยา
2. โรงเรียนแม่แป้นวิทยา
3. โรงเรียนสบพลึง
4. โรงเรียนบ้านบ่อห้อ
5. โรงเรียนสบเมาะวิทยา
6. โรงเรียนพิชัยวิทยา (บ้านต้นยางมิตรภาพ 14)
7. โรงเรียนธงชัยวิทยา
8. โรงเรียนบ้านทุ่งฝาย
9. โรงเรียนวัดหลวงวิทยา
10. โรงเรียนปงยางคก(ทิพย์ช้างอนุสรณ์)
11. โรงเรียนกอรวกพิทยาสรรค์
12. โรงเรียนบ้านใหม่รัตนโกสินทร์
13. โรงเรียนแม่ฮ่างวิทยา
14. โรงเรียนบ้านแม่ตีบ
15. โรงเรียนบ้านฟ่อนวิทยา
16. โรงเรียนอนุบาลแม่เมาะ
17. โรงเรียนแม่กึ๋ง

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามคุณระดับทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และการกำหนดแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับครูของสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีทั้งหมด 62 ข้อดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

นลพรรณ จอมคำ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ขึ้นไป

2. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสของท่านว่ามีการปฏิบัติหรือเป็นจริงตามที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ตามความเป็นจริงว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยมีให้เลือกดังนี้

5	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สมรรถนะหลักของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน			✓		

คำอธิบายจากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายความว่า สมรรถนะหลักในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้					
4	ผู้บริหารสามารถนำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอนทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด					
6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด					
7	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามอุดมการณ์ด้วย ความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการบริการที่ดี						
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครองนักเรียน และผู้รับบริการ					
13	ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการเสียสละเวลาให้แก่ผู้บริการได้รับความพึงพอใจ					
14	ผู้บริหารจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service)					
15	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และนำผลการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านพัฒนาตนเอง						
16	ผู้บริหารให้บริการด้วยกัลยาณมิตรอย่างใกล้ชิดมีไมตรีจิตต่อผู้รับบริการ					
17	ผู้บริหารมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง					
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกวิธีการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารให้การยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน					
21	ผู้บริหารมีสามารถในการเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาวิชาการของครู และนักเรียน					
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการจับใจความสำคัญอธิบายได้ชัดเจน ยกตัวอย่างการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ					
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Computer เบื้องต้นในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและสามารถใช้ e-mail เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร					
26	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการตนเองได้ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					
27	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงานและหลีกเลี่ยงเหตุการตามกระแสนิยม					
28	ผู้บริหารมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาตนเองในการบริหารงาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม					
30	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
32	ผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ					
33	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความโปร่งใส					
34	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามตามกฎระเบียบที่กำหนดได้					
35	ผู้บริหารเทคนิคในการให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม					
36	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการบริหารงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว					
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงานที่เข้มแข็ง					
38	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานกับผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานที่สำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลความคิดเห็นด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสของท่าน ว่ามีการปฏิบัติหรือเป็นจริงตามที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ตามความเป็นจริงว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โดยมีให้เลือกดังนี้

5	หมายถึง	สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สมรรถนะในงานของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3

ข้อที่	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน			✓		

คำอธิบายจากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3 หมายความว่า สมรรถนะหลักในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะกับสถานการณ์และ บริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ กับโรงเรียนของตนเองได้					
การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ง่าย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด					

ข้อที่	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ต่อ)						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาใน โรงเรียนทุกคน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรูปแบบ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
การมีวิสัยทัศน์						
17	ผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมาจากการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการกิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ **โทร.** 1049

ที่ อว 7308/ว 2241 **วันที่** 24 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางนฤมล จอมดำ (นิสิตบริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง "สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1" (THE IMPORTANT COMPETENCIES IN THE SCHOOL MANAGEMENT OFF SCHOOL EXPANDS THE OPPORTUNITY. UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC 2.1/118/65 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
: THE IMPORTANT COMPETENCIES IN THE SCHOOL MANAGEMENT OFF SCHOOL EXPANDS THE OPPORTUNITY, UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.1/118/65

ผู้วิจัยหลัก : นางนฤมล จอมตำ
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ดร.ธาราวัตน์ มาลัยเถาว์
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 20 พฤศจิกายน 2565

หมายเหตุ 1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นลพรรณ จอมคำ
วัน เดือน ปี เกิด	8 เมษายน 2539
สถานที่เกิด	ลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ 2562 คบ., (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	199/7 หมู่ 8 ตำบลพิชัย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52000
ผลงานตีพิมพ์	นลพรรณ จอมคำ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1061). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-