

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

The Competency of School Administrators Affecting Teacher Development
of Educational Opportunity Expansion Schools under Nakhon Phanom Primary
Educational Service Area Office 2

นฤมล โผดยะ¹, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์² และ ทศนา ประสานศรี³
Naruemol Pholiya¹, Sumalee Sriputtarin² and Thatsana Prasantree³

Received : 30 เม.ย. 2563

Revised : 15 ต.ค. 2563

Accepted : 20 ต.ค. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตาม สถานภาพ และวิทยฐานะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ และวิทยฐานะของผู้บริหารและครูผู้สอน 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 288 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .67–.93 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ทั้งสองฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและวิทยฐานะ พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และวิทยฐานะ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารที่ร่วมส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอน มี 7 ตัวแปร ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X₄) การพัฒนาผู้เรียน (X₁₁) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₈) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁₀) การบริการที่ดี (X₆) การมีวิสัยทัศน์ (X₉) และการทำงานเป็นทีม (X₃)

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, การพัฒนาครูผู้สอน, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and compare school administrator competency of educational opportunity expansion schools classified by status and accreditation of school administrators and teachers, 2) to study and compare the teacher development classified by status and accreditation of school administrators and teachers, and 3) to study the prediction power of school administrator competency affecting teacher development. The sample was 288 participants followed Krejcie & Morgan's sample size table, and they were selected by multi-stage random sampling. The instrument used for data

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

อีเมล: 563011010131@npu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Master Student, Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Email: 563011010131 @npu.ac.th

² Assistant Professor, Ph.D., Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Phanom University

³ Assistant Professor, Ph.D., Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Phanom University

collection was a five-point rating scale questionnaires. with the item discrimination index ranged between .67-.93, and both sections of questionnaires showed the reliability of .99. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (independent samples), one-way ANOVA, and stepwise multiple regression.

The results revealed that 1) overall competency of school administrators was at the highest level. In comparison, overall competency of school administrators classified by status and accreditation revealed the statistically significant different at .01 level. 2) Overall teacher development was at the highest level. In comparison, overall teacher development classified by status and accreditation revealed the statistically significant different at .01 level. 3) There were 7 variables of school administrator competency affecting teacher development, namely analytical and synthetic thinking (X_4), student development (X_{11}), personnel potentiality development (X_8), curriculum and learning management (X_{10}), good service (X_6), vision (X_9), and teamwork (X_3).

Keywords : The Competency of school administrators, Teachers development, Educational opportunity Expansion school

บทนำ

การพัฒนาประเทศในยุคที่ผ่านมา นั้น รัฐบาลได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยมีความสุข มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนมีความสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ทำให้เกิดการพัฒนารอบด้านซึ่งเป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่กำหนดว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคนไทยให้มีความสุข และตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมที่มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ หรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 “การศึกษา” จึงเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน บุคคลที่มีส่วนสำคัญ ในการริเริ่มพัฒนานี้คือ ผู้นำในทุกองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561 : 1-9)

ผู้นำทางด้านการศึกษาก็เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ ในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้ แต่ต้องอาศัย ความช่วยเหลือ กำลังสนับสนุนจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ผู้บริหารที่ดีต้องพยายามเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ และต้องสนใจ ปรับปรุงพัฒนาทักษะในการจัดการครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นผู้เรียนที่รู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของไทยให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิต หรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย เพื่อส่งเสริม ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้ครบทุกด้าน ทั้งความดี ความเก่ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ครูจึงนับว่า เป็นกลไกที่สำคัญในการช่วยขัดเกลาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ส่วนผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึกมุ่งมั่น มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเสรีในการคิดปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้ได้ผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และในฐานะผู้ปกครอง ที่สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้การปกครองของตน ทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน

พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (นภารัตน์ หอเจริญ, 2559 : 2-4)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้ามาดำเนินงาน เพราะคุณภาพของการดำเนินงาน ทางด้านการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น ๆ แต่การปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานในระยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถนะภาพ เป้าหมาย อันเป็นสาเหตุที่ทำงานได้ไม่เต็มที่ โดยเฉพาะครู ขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการสอนยอมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ สุธีระ ทานวนิช (2545, อ้างถึงใน ณิชชา สกุลไทย, 2560 : 1)

การพัฒนาครูถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนา เพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีความพร้อมสำหรับรองรับ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : 148)

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีหลายประเด็นที่เป็นปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอดโดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา พบว่าครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการสอนยอมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของระดับชาติ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย จากผลสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2561 : 4) ทั้งนี้ วิไลพร ศรีอนันต์ (2559 : 4) ได้กล่าวว่า ปัญหาครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการสอนเกิดจาก สาเหตุสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการของผู้บริหารที่กระทบต่อการบริหารงานบุคคล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารจะมีส่วนผลักดัน การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้พัฒนา แก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อจะได้นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพต่อไป

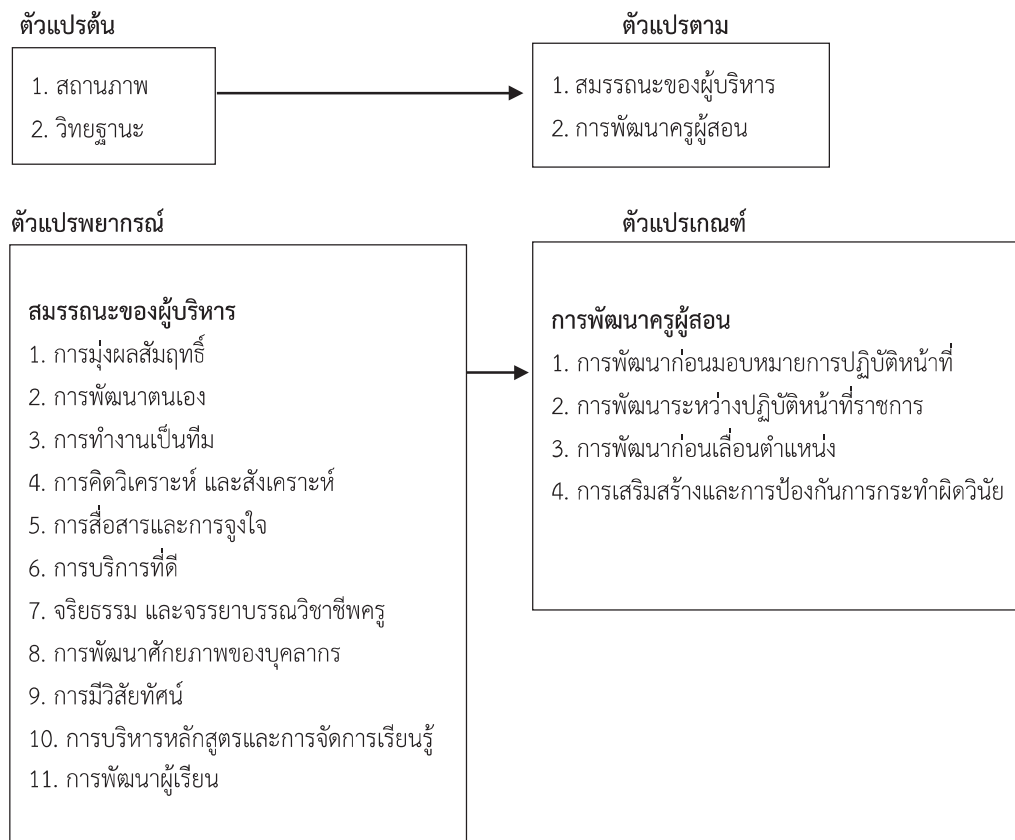
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพ และวิทยฐานะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพ และ วิทยฐานะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

1. กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (2553 : 9), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-15), คณะกรรมการคุรุสภา (2556 : 47-49) และ Zwell (2000 : 38-45) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. สมมติฐาน

- 2.1 ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แตกต่างกัน
- 2.2 ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แตกต่างกัน
- 2.3 ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แตกต่างกัน
- 2.4 ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แตกต่างกัน
- 2.5 สมรรถนะของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2562 จำนวน 595 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 517 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 288 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 222 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหาร การพัฒนาครูผู้สอน ผลการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation) จำแนกเป็น 2 ฉบับ 1) สมรรถนะของผู้บริหารได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .67–.93 2) การพัฒนาครูผู้สอนได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .79–.93 ซึ่งการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นสมรรถนะของผู้บริหารเท่ากับ .99 และการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นการพัฒนาครูผู้สอน เท่ากับ .99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรโดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 นำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในอำเภอโพนสวรรค์ ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามเอง แต่ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ต่างอำเภอ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดผนึกให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ภายใน 15 วัน โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 288 ฉบับ

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร และการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามวิทยฐานะโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

4.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามวิทยฐานะโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

4.5 ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผล

จากการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และด้านการบริการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์

เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะ พบว่าผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 1 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 2 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 3 หรือสูงกว่าขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. การพัฒนาครูผู้สอนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาก่อนเรียนตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ และด้านการเสริมสร้างและการป้องกันการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา ก่อนเรียนตำแหน่ง ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะ พบว่าผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 1 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 2 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่มีวิทยฐานะ คศ. 3 หรือสูงกว่าขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอน จำแนกตามวิทยฐานะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	R	R ²	B	SE.B	Beta	t	sig
ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₄)	.986	.972	.557	.016	.595	35.800**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X ₁₁)	.995	.990	.435	.023	.419	19.027**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₉)	.996	.993	-.080	.022	-.085	-3.597**	.000
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X ₈)	.997	.995	.270	.020	.271	13.587**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₃)	.998	.996	-.192	.029	-.202	-6.564**	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X ₁₀)	.998	.996	.086	.190	.089	4.557**	.000
ด้านการบริการที่ดี (X ₆)	.998	.996	-.076	.023	-.081	-3.346**	.001
ค่าคงที่			.001	.019		.058	.953

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่าผลการวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .98-.99 ตัวแปรทั้ง 7 ด้านร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวน การพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y = .001 + .557(X_4) + .435(X_{11}) + .270(X_8) + .086(X_{10}) - .076(X_6) - .080(X_9) - .192(X_3)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .595(X_4) + .419(X_{11}) + .271(X_8) + .089(X_{10}) - .081(X_6) - .085(X_9) - .202(X_3)$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารมีความจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า ความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียน จึงทำให้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพัชร หินแก้ว (2555 : 69) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูและด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sullivan (1994 : 163) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในเชิงการประสานงานอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลในฐานะผู้นำของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ดังนั้นจึงเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะเชิงภาพรวม ไม่ได้ลงลึกเข้าไปในส่วนย่อยละเอียด ซึ่งต่างจากครูผู้สอนที่ต้องปฏิบัติงานตามการมอบหมายของผู้บริหารในเชิงรายละเอียด ซึ่งภาระหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติมีหลากหลายและซับซ้อนซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติให้เกิดผลเชิงรูปธรรม ดังนั้นมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ศรีอนันต์ (2559 : 5) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลงานวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรายด้าน พบว่าด้านการงานเป็นทีม และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีวิทยฐานะมาก จะมีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีการสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าผู้ที่มีวิทยฐานะน้อยกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 112) ศึกษาเรื่องสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากการพัฒนาครูผู้สอนเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มพูนคุณภาพ
ของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ศรีอนันต์ (2559 : 5) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม
พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพในโรงเรียนนั้น
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย ส่วนครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย
นลพรรณ ศรีสุข (2558 : 112) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ซึ่งพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อพิจารณา
โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีวิทยฐานะ
จะมีประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานมาก จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีวิทยฐานะ
น้อยกว่า ที่มีประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ณัฐนิช ศรีลาภา (2558 : 3) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ซึ่งพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน
จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์
และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง
.98-.99 ตัวแปรทั้ง 7 ด้านร่วมกันทำนายอภิปรัชญาความแปรปรวนการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์
และสังเคราะห์การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์
ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนทางบวก ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเสรีในการคิดปฏิบัติ
ซึ่งส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนให้ได้ผลตามเป้าหมาย
ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และการพัฒนาครูผู้สอน
ภายใต้การปกครองของตน ทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น
ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนทางลบ ซึ่งอาจแสดง
ให้เห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านเหล่านี้ ทำให้ครูผู้สอนที่ต้องการพัฒนานตนเองตามขอบข่ายการบริหารบุคคล มีการพัฒนา
ตนเอง ไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้เท่าที่ควร ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยที่แปลผลออกมาแล้ว จะอยู่ในระดับมากที่สุด
ซึ่งอาจเกิดจากการมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
ภาพรวมของผู้บริหารศึกษา ในด้านการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ ไม่ใช่เฉพาะเจาะจงที่จะส่งผลต่อ
การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 17)

ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารที่ต้นต้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนี้ก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร ศรีอนันต์ (2559 : 5) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และด้านการบริการที่ดี ดังนั้น โรงเรียนควรมีจัดกิจกรรมการจัดทำแผนให้ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการบริการที่ดี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ

1.2 ผลจากการศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหาร ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูผู้สอน ก่อนเลื่อนตำแหน่งให้ครูผู้สอนได้เข้าร่วมพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง เพื่อการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- ณัฐนิช ศรีลาภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- ณัชชา สุกุลไทย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นลพรรณ ศรีสุข. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.อีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานการตอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2561). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป. นครพนม เขต 2*. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Sullivan, E.C.A. (1994). *Case study of the principalship, The school work culture and the human resources management development system in a medium-sized florida school district*. Master's thesis Educational Administration. Tampa: University of South Florida.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons.