

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ  
สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2\*

THE ADMINISTRATIVE COMPETENCIES OF SCHOOL EXECUTIVES  
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN  
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

เจตพล นาปรัง<sup>1</sup> และ วรณกร พรประเสริฐ<sup>2</sup>

Jettapol Naprang<sup>1</sup> and Wannakorn Pornprasert<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>มหาวิทยาลัยพะเยา

<sup>1-2</sup>University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: 67205527@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 21 กุมภาพันธ์ 2569; วันที่รับบทความ : 23 กุมภาพันธ์ 2569

Received 11 February 2026; Revised 21 February 2026; Accepted 23 February 2026

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 3) เพื่อศึกษา

Citation:



\* เจตพล นาปรัง และ วรณกร พรประเสริฐ. (2569). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(2), 921-937.

Jettapol Naprang and Wannakorn Pornprasert. (2026). The Administrative Competencies Of School Executives Affecting The Effectiveness Of Academic Administration In Opportunity Expansion Schools Under The Office Of Lampang Primary Educational Service Area 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(2), 921-937.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 186 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในทุกด้าน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

## Abstract

This research article aimed to: (1) examine the competencies of administrators in educational opportunity expansion schools under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2; (2) investigate the effectiveness of academic administration in these schools; and (3) analyze the relationship between administrators' competencies and the effectiveness of academic administration in educational opportunity expansion schools under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 186 government teachers, selected through multi-stage sampling. The statistical techniques used for data analysis included descriptive statistics (frequency, mean, and standard deviation),

Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of administrators' competencies was at a moderate level; (2) the overall level of effectiveness in academic administration was also at a moderate level; and (3) administrators' competencies significantly influenced the effectiveness of academic administration in all aspects. Specifically, six competency dimensions—teamwork, personnel development, achievement orientation, visionary leadership, communication and motivation, and self-development—were identified as the strongest predictors. These competencies were able to significantly predict the effectiveness of academic administration at a high level, with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** Administrators' competencies, Academic administration effectiveness, Opportunity expansion schools.

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ (Johansen, 2007)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดสมรรถนะชี้ให้เห็นว่าความสามารถของผู้บริหารมิได้จำกัดอยู่เพียงความรู้เชิงวิชาการ แต่รวมถึงแรงจูงใจ บุคลิกภาพ และการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและประเมินได้ (McClelland, 1999) การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เนื่องจากครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการจึงสะท้อนถึง

ความสามารถของผู้บริหารและครูในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (กรองกาญจน์ นาแพร่, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการงานวิชาการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในบริบทของสถานศึกษาขยายโอกาสยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว และใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารและกำหนดนโยบายทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

### การทบทวนวรรณกรรม

จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากงานของ McClelland ที่เสนอว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สมรรถนะมิได้หมายถึงเพียงความรู้หรือทักษะที่สามารถสังเกตได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ภาวะลักษณะของตนเอง และบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ภายในและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (McClelland, 1999) ทั้งนี้ งานวิจัยในประเทศ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสะท้อน

ให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษา (เอกรินทร์ เขียวไพล่, 2564)

ในบริบทของการบริหารการศึกษา แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการกำหนดอย่างเป็นระบบโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา การสื่อสารและแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะดังกล่าวสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาส ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเชิงพยากรณ์ (correlational and predictive research design)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 26 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครู จำนวน 351 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มี 8 ด้าน ตามแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มี 12 ด้าน ตามแนวคิดการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับครูในสถานศึกษาดังกล่าว จำนวน 186 คน ภายในระยะเวลา 20 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 และนำข้อมูลไปตรวจสอบความถูกต้องก่อนวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวม รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=186		ระดับ สมรรถนะ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.33	0.80	ปานกลาง
2. ด้านการบริการที่ดี	3.45	0.83	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.48	0.78	ปานกลาง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.46	0.77	ปานกลาง
5. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อพัฒนา	3.46	0.73	ปานกลาง
6. ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ	3.51	0.77	มาก
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.50	0.76	ปานกลาง
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.49	0.78	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.46</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n=186		ระดับ ประสิทธิผล ของโรงเรียน
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.42	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.44	0.79	ปานกลาง
3. ด้านการวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	3.51	0.75	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.47	0.75	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.47	0.76	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.45	0.78	ปานกลาง
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.44	0.74	ปานกลาง
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	3.46	0.75	ปานกลาง
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.50	0.73	ปานกลาง
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	3.40	0.74	ปานกลาง
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	3.49	0.75	ปานกลาง
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.38	0.75	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.45</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. วัดดูประสมค์ข้อที่ 3 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวม รายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	$\beta$	t
ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_4$ )	.147	.055	.163	2.682**
ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_7$ )	.207	.048	.227	4.324**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_1$ )	.154	.037	.177	4.122**
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_8$ )	.159	.043	.180	3.707**
ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ( $X_6$ )	.152	.045	.170	3.355
ด้านการพัฒนาตนเอง ( $X_3$ )	.106	.041	.120	2.606
a = 0.252    R = 0.952 $SE_{est} = 0.214$ $R^2 = 0.907$ F = 290.826**				

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_4$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_7$ ) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_8$ ) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ( $X_6$ ) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $X_3$ ) และทั้ง 6 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 90.70 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = 0.147 + 0.147(X_4) + 0.207(X_7) + 0.154(X_1) + 0.159(X_8) + 0.152(X_6) + 0.1(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge} = 0.163(Z_{X_4}) + 0.227(Z_{X_7}) + 0.177(Z_{X_1}) + 0.180(Z_{X_8}) + 0.170(Z_{X_6}) + 0.120(Z_{X_3})$$

## อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าสามารถปฏิบัติภารกิจพื้นฐานได้ แต่ยังไม่เด่นชัดในเชิงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะของ David McClelland ที่มองว่าสมรรถนะต้องสะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์องค์กร เมื่อพิจารณาตามกรอบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งแบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าผู้บริหารมีลักษณะการ “คงอยู่ของระบบ” มากกว่าการ “ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง” รายงานพบว่าด้านการสื่อสารและแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายและสร้างความร่วมมือ ขณะที่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านภาระงานและทรัพยากร ทำให้การกำหนดเป้าหมายและติดตามผลยังไม่เข้มข้น ทั้งที่การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเชิงคุณภาพ

2. ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าสถานศึกษาดำเนินงานได้

ตามภารกิจ แต่ยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพเชิงลึกให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่น ทั้งนี้สอดคล้องกับกรอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 12 ด้านของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่เน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงทุกมิติ อย่างไรก็ตาม ลักษณะการบริหารยังคงเน้นการปฏิบัติตามภารกิจมากกว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ และยังขาดการบูรณาการข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่มองว่าการบริหารงานวิชาการต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานของ สายใจ สีแจ้ (2558) และ ประณต โยเหลา (2566) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความแตกต่างด้านบริบท ทรัพยากร และความพร้อมของสถานศึกษา แม้ระดับคะแนนจะแตกต่าง แต่ยังคงสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่เน้นการพิจารณาผลลัพธ์ตามบริบทและทรัพยากรเป็นสำคัญ

3. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการ ในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่า “คุณภาพของผู้บริหาร” เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการ ทั้งนี้สอดคล้องกับกรอบการบริหารงานวิชาการ 12 ด้านของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่เน้นการบริหารอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะผู้บริหารของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งมองว่าสมรรถนะเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลลัพธ์องค์กร ในเชิงแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีบทบาทต่อการกำหนดเป้าหมายและติดตามผล อย่างไรก็ตาม ระดับคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ สายใจ สีแจ้ (2558) และ ประณต โยเหลา (2566) ที่พบระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความแตกต่างด้านบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา แม้ระดับคะแนนต่างกัน แต่ยังคงสอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ยืนยันบทบาทสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารต่อประสิทธิผลทางการศึกษา

3.2 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงสุด ( $\beta = 0.136$ ) แสดงให้เห็นว่าความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการ ผู้บริหารที่ส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการตัดสินใจร่วมกัน ย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่เน้นความร่วมมือ การสนับสนุน และบทบาทผู้นำ-ผู้ตามอย่างเหมาะสม อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมของ ทิศนา ขัมมณี (2559) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจเป็นหัวใจสำคัญ อย่างไรก็ตาม ระดับสมรรถนะด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายใจ สีแจ้ (2558) และ ประณต โยเหลา (2566) ที่พบระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านบริบทและภาระงานของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้หากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ

2) ด้านการพัฒนาบุคลากรมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = 0.207$ ) แสดงถึงบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา แม้ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดก็ตาม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่ระบุว่าคุณภาพครูเป็นปัจจัยหลักต่อคุณภาพผู้เรียน และผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลจากการนิเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นฐานในการพัฒนา อีกทั้งสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะผู้บริหารของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ที่กำหนดบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่าง

ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ระดับผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าการขับเคลื่อนเชิงระบบยังไม่เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas Sergiovanni (2006) และงานของ สายใจ สีแจ้ (2558) ที่พบระดับมาก ความแตกต่างอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ เวลา และจำนวนบุคลากร แม้เช่นนั้น หากมีการวางแผนและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ย่อมช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = 0.154$ ) สะท้อนว่าการกำหนดเป้าหมายการวางแผน และการติดตามประเมินผลมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพงานวิชาการ แม้ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ใช้ข้อมูลประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา และสอดคล้องกับกรอบการบริหารงานวิชาการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่ชี้ว่าการใช้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นฐานตัดสินใจคือกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ระดับสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนว่าการมุ่งผลลัพธ์เชิงคุณภาพและการใช้ข้อมูลเชิงระบบยังไม่เข้มแข็งนัก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่พบระดับมาก ความแตกต่างอาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านภาระงานและทรัพยากร ทั้งนี้ หากได้รับการพัฒนาทักษะด้านการตั้งเป้าหมายและการใช้สารสนเทศอย่างเป็นระบบ ย่อมช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = 0.159$ ) สะท้อนว่าการกำหนดทิศทางและภาพอนาคตของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ แม้ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสร้างทิศทางร่วมและแรงจูงใจในการพัฒนา หากผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกัน ย่อมทำให้การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนมีความชัดเจนและสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม ระดับผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas Sergiovanni (2006) และงานของ ประณต โยเหลา (2566) ที่พบระดับมากหรือมากที่สุด ความแตกต่างอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษาขยายโอกาสทาง

การศึกษา ทั้งนี้ หากมีการพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ย่อมช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ

5) ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ( $\beta = 0.152$ ) สะท้อนว่าความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดนโยบายและสร้างแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานวิชาการ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงสัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจภายใน อย่างไรก็ตาม ระดับสมรรถนะด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่รายงานผลในระดับมาก ความแตกต่างดังกล่าวอาจอธิบายได้จากบริบทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีภาระงานของผู้บริหารและครูค่อนข้างสูง ส่งผลให้การสื่อสารเชิงสร้างแรงบันดาลใจและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและการสร้างแรงจูงใจเชิงคุณค่าเพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างยั่งยืน

6) ด้านการพัฒนาตนเองมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ( $\beta = 0.152$ ) สะท้อนว่าการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานวิชาการ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่เน้นการปรับตัวและพัฒนาตนเองท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ระดับสมรรถนะยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่รายงานระดับมาก ความแตกต่างอาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้บริหารมีภาระงานหลากหลาย ทำให้การพัฒนาตนเองยังไม่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้จึงสะท้อนความจำเป็นในการส่งเสริมพัฒนาตนเองที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างยั่งยืน

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยพบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าการถ่ายทอดนโยบาย สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพครูให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาว ทำให้องค์กรมีกรอบการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ขณะที่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้และความสำเร็จเชิงประจักษ์ จึงควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยได้แก่ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และส่งเสริมการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมพัฒนาระบบนิเทศและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลไปยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 1.3 สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพทางวิชาการ จึงควรบูรณาการทุกด้าน กำหนดเป้าหมายชัดเจน สื่อสารและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาบุคลากรและตนเอง พร้อมใช้ข้อมูลและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับงานวิชาการอย่างยั่งยืน 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ คือเมื่อเราทราบแล้วว่าสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการแล้วนั้น สิ่งที่น่าจะทำการศึกษาวิจัยต่อไป คือ 2.1 ควรใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน โดยเสริมวิธีเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายกลไกและบริบทอย่างลึกซึ้ง และเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อค้นพบ 2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาและพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในระดับนโยบาย 2.3 ควรมุ่งทำวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อออกแบบรูปแบบหรือโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่สอดคล้องกับบริบทจริง และสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งเชิงวิชาการ นโยบาย และปฏิบัติ

## เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประณต โยเหลา. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สายใจ สีแจ้. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู* (หน้า 6-7). กรุงเทพฯ: สพฐ.
- เอกรินทร์ เขียวไพล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and instructional leadership. A developmental approach*. New York : Pearson.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York, NY : Random House.

Johansen, B. (2007). *Get there early: Sensing the future to compete in the present*. Berrett-Koehler Publishers.

McClelland, D. C. (1999). *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Beuses in the Delivery of the Human Resource Management Cycle*. Boston: Mcber.

Sergiovanni, Thomas J. (2006). *The principalship : A reflective practice perspective. (4th ed.)*. Boston : Allyn and Bacon.