



สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์  
ของ  
พรวลี ตรีประกากร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์  
ของ  
พรวลี ตรีประภากร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
พฤษภาคม 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE  
EFFECTIVENESS OF INSTRUCTIONAL ADMINISTRATION  
IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE 22

BY

PHORNWALEE TREEPRAPHAKORN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรวลี ตรีประภากร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ  
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ นายวราวุธ ชาเรืองเดช นายฉัตรชัย ไชยมงคล นายสินธ์ สิงห์ศรี นางทิพวรรณ เสนจันทร์ศิษย์ นายประชา สมศรี ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์โพบูลย์ นางศิริรักษ์ วรชুম เปี่ยมลาภโชติกุล นางสาวสุธีรา เจนวิถิ และนางศรีสุดา ธรรมมา เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและเป็นผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางพัฒนาของงานวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองใหม่ คณะครู นักเรียน และบุคลากรโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย พร้อมทั้งบุคลากรโรงเรียนเมืองใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณพ่อเฉลิมศักดิ์ ชาวดวง และคุณแม่วราพร ชาวดวง พร้อมทั้งสามี และบุตรที่เป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่ ปิตามารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พรวลี ตริประภากร

<b>ชื่อเรื่อง</b>	สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
<b>ผู้วิจัย</b>	พรวลี ศรีประภากร
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 354 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 ถึง 0.73 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33 ถึง 0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

## ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก  
ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ( $X_4$ ) ด้านทักษะ ( $X_2$ )  
และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม ( $X_3$ ) โดยมีอำนาจพยากรณ์  
ร้อยละ 66.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้
 
$$Y' = .77 + .38X_4 + .26X_2 + .17X_3$$
 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้
 
$$Z'y = .46Z_4 + .31Z_2 + .23Z_3$$
5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และ  
ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

<b>TITLE</b>	Competencies of School Administrators Affecting the Effectiveness of Instructional Administration in Schools under Secondary Educational Service Area Office 22
<b>AUTHOR</b>	Phornwalee Treepraphakorn
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Akkaluck Pheasa
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

## ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of school administrators' competencies, 2) study the level of school instructional administration effectiveness, 3) study the relationship between of administrator competencies and school instructional effectiveness, 4) investigate the predictive power of administrators' competencies affecting school instructional administration effectiveness, and 5) create appropriate guidelines for developing administrators' competencies affecting the instructional administration effectiveness of schools under Secondary Education Service Area Office 22. The participants of this study consisted of 354 school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan tables. The participants were selected using multi-stage random sampling. The instruments used in collection comprised a 5 level rating scale rating scale questionnaire on school administrators' competencies, which obtained validity index between 0.60–1.00, discrimination power index between 0.32–0.73 and reliability index at 0.93 and a questionnaire on school instructional administration effectiveness, which provided validity index between 0.60–1.00, discrimination power index between 0.33–0.96 and reliability index at 0.93. The statistics employed in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.



The findings were as follows.

1. The competencies of schools administrators under the Secondary Educational Service Area Office 22, as a whole and aspects, were at high levels.

2. The instructional administration effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22, as a whole and aspects, was at high level.

3. The competencies of administrators and the instructional administration effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 obtained positive correlation with statistical significance at .01.

4. The administrators' competencies obtained the predictive power of the instructional administration effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 with statistical significance at .01 in three aspects, including personal characteristic ( $X_4$ ), skills ( $X_2$ ) and appropriate image, attitudes and values ( $X_3$ ) with 66.00 percent of predictive power. The equation could be summarized in raw scores as follows.

$$\hat{Y} = .77 + .38X_4 + .26X_2 + .17X_3$$

And the predictive equation standardized score was as follows.

$$\hat{Z}y = .46Z_4 + .31Z_2 + .23Z_3$$

5. The guidelines for developing administrators' competencies affecting the instructional administration effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 comprised three aspects: personal characteristics, skills and appropriate image, attitudes and values.

**Keywords:** competency, school administrators' competency, instructional administration effectiveness

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
ผู้บริหารโรงเรียน .....	14
ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน .....	14
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน .....	15
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน .....	19
ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน .....	19
ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน .....	21
องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	34
ความหมายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	35
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	35
หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	36

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	37
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน .....	48
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน .....	48
การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน .....	49
ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	60
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	65
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	69
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	75
ตอนที่ 2 แนวในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	76
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	111
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	111
สมมติฐานของการวิจัย .....	112
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	112
สรุปผลการวิจัย .....	115
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย .....	118
ข้อเสนอแนะ .....	124
บรรณานุกรม .....	127
ภาคผนวก .....	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	159
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	171
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ....	177
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	183

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ..... 30
2	สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ..... 55
3	รายชื่อสหวิทยาเขต จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ..... 60
4	รายชื่อสหวิทยาเขต จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ..... 63
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กกลางใหญ่และใหญ่พิเศษ ..... 68
6	แสดงระยะการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ ..... 78
7	จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ..... 83
8	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ..... 85
9	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านความรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ ..... 86
10	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านทักษะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ ..... 87
11	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตนคติและ ค่านิยมที่เหมาะสมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ ..... 89
12	ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ .. 90
13	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ..... 92

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับตัว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ .....	93
15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ .....	94
16 ระดับการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ .....	96
17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ .....	97
18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	98
19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	99
20 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา .....	101
21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	102

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	104
23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 .....	106
24 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงาน วิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 .....	173

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
2 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน .....	32
3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	57
4 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย .....	77



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนเพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหาร บัณฑิต กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 28)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กล่าวว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป โดยงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรม การเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหาร การดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านวิชาการ ผลผลิตที่ได้ก็คือ คุณภาพนักเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงอยู่ที่การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554, หน้า 1)

ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ สร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้นุสัยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่เป้าหมาย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ที่มีภาวะผู้นำหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุค ดิจิตอลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรูณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 94) ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารงาน และ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน และให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารงานใน สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกกิจกรรม ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของ ผู้บริหารส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 2) การดำเนินงานตามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการ เรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะการบริหารวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความ เข้าใจหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษา บริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสามารถจัดเนื้อหาสาระกิจกรรม ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และ บทบาทในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดหาส่งเสริมให้ครูจัดทำ

หลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตาม คักยภาพสูงสุด 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ติดตามประเมิน ผลการจัด การนิเทศภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศที่ ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป

4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้น เรียน ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งใน และนอกห้องเรียน และความสำคัญของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ต่อไป ดังนั้นเมื่องานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้เวลาในการ บริหารงานวิชาการมากกว่างานอื่นในการดำเนินงาน

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ โดยมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา, 2551, หน้า 34) 1) การวางแผนการ บริหารงานวิชาการ ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความ ต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจงาน การจัดทำแผนงานวิชาการนำแผนไปปฏิบัติ ประเมินผลวิเคราะห์ผลจากการประเมินและพัฒนางาน วิชาการ 2) การจัดการเรียน การสอน ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ วางแผนและดำเนินการ จัดการเรียนการสอนจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริม งานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การจัด กิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความ เป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษและช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส 3) การนิเทศการศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาความ ต้องการ วางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตาม โครงการ ประเมินผลโครงการ

สมรรถนะผู้บริหารงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การบริหารสถานศึกษาจะเป็น ตัวช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงาน อันเป็นส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้ง มีผลสะท้อนต่อ ผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ในขณะเดียวกันการบริหาร สถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอน ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะ กระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมาย ที่วางไว้ (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 6)

สมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหาร สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 1-3) เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีด ความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหาร ที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เต็มศิริ บุญชูชวย, 2552, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับศรีษะเกษ เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่เรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะ

ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าตนเองในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลต่องานวิชาการที่มีประสิทธิผลต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้หรือไม่อย่างไร
5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เป็นสารสนเทศสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ไปพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของตนเองในการบริหารงานวิชาการต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

##### 1.1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้

1.1.2 ทักษะ

1.1.3 ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

1.1.4 คุณลักษณะเฉพาะตัว

##### 1.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 ความสามารถในการปรับตัว

1.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

1.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 2,068 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejce and Morgan (วารุ เฟ็งส์วีสดี, 2551, หน้า 191) จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 72 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

3.1.1 ความรู้

3.1.2 ทักษะ

3.1.3 ภาวะบุคลิกภาพ ทศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

3.1.4 คุณลักษณะเฉพาะตัว

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามารถในการปรับตัว

3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3.2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); ฐนิกานต์ เตงตระกูล (2551); ศศิวิมล สุขทนาร์ักษ์ (2554); เพ็ญญา วิเศษฤทธิ์ (2555); สยาม สุกัน (2555); ต้องตา กวดนอก (2556); วีระวัฒน์ พัทณี (2556); นิรมล พันศรี (2558); เพ็ญประภา ศรีมะโร (2559) และสุวรรณ สว่างสาส์ (2559) ดังนี้



1.1 ความรู้

1.2 ทักษะ

1.3 ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

1.4 คุณลักษณะเฉพาะตัว

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน

ตามแนวคิดองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

(2550); วุฒิชัย จันทวัน (2553); วาโร เฟิงส์วัสดี (2549); วุฒิชัย จันทวัน (2553);

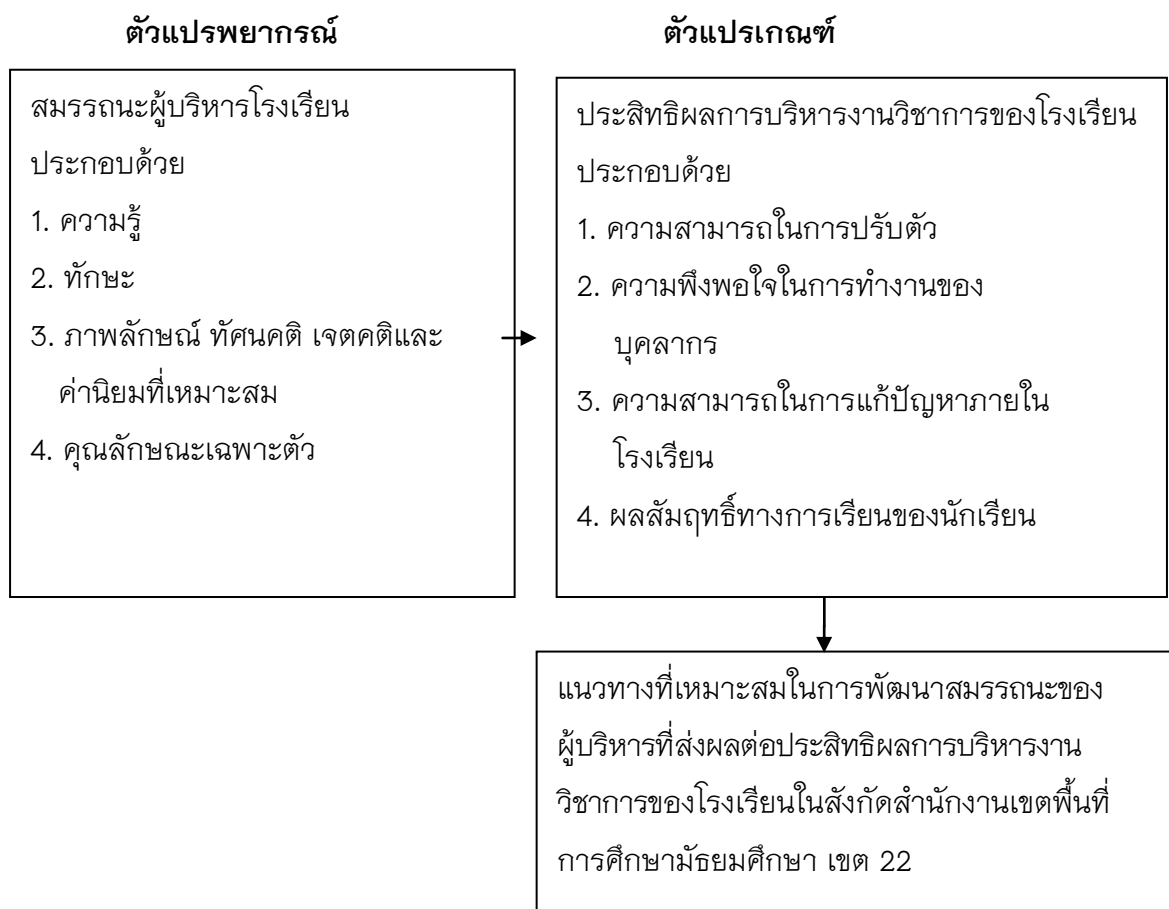
น้อมจิตร แก้วประทีป (2554); พัชรี เหลืองอุดม (2554); ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ดังนี้

2.1 ความสามารถในการปรับตัว

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้  
กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดย  
เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบ  
ต่อความสำเร็จของเป้าหมายของการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและ  
บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่  
ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้ ประกอบด้วย

1.1 ความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/ สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

1.2 ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและผลปฏิบัติเป็นประจำจน เกิดความชำนาญ สามารถปฏิบัติและแสดงให้บุคคลอื่นเห็น ถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้

1.3 ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม หมายถึง สิ่ง ที่บุคคลปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีเจตคติที่เหมาะสม แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นได้รับทราบอย่าง เหมาะสม

1.4 คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง ความคิดความรู้สึกเจตคติทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และ ไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไปซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นสิ่งที่เป็น เอกลักษณ์ส่วนบุคคล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนที่เกิดจากความสามารรถและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูใน โรงเรียนซึ่งพิจารณาได้จากความสำเร็จของผู้เรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการร่วมกัน พัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมี ความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ หรือเจตคติทางบวกที่ครูมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้าน การเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มาหาแนวทางพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไปร่างเป็นแนวทางพัฒนา แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและเสนอหัวข้อการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน
2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 3.3 หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 4.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
  - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## ผู้บริหารโรงเรียน

### 1.1 ความหมายผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญไว้ดังนี้ (เนื่องจากคำว่าผู้บริหารโรงเรียน มีคำบัญญัติไว้หลายคำ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่าผู้บริหารโรงเรียน)

ฉลง มาปรีดา (2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นบุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน มีหน้าที่ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อสร้างความสำเร็จแก่หน่วยงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2550, หน้า 3) ให้คำนิยามของผู้บริหารโรงเรียนว่าหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลควบคุมและจัดการให้โรงเรียนดำเนินการและทุ่มเทความพยายามในการดำเนินงานทั้งปวงของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้บรรลุผลตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

เรืองยศ แวดล้อม (ออนไลน์, 2556) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการให้ทัศนะด้านบทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปใช้ประโยชน์ มีรายละเอียดดังนี้

Grossman (2011, หน้า 308) กล่าวว่า เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความรับผิดชอบใหม่ สมาคมโรงเรียนภาวะผู้นำระหว่างรัฐ (ISLLC) สร้างชุดมาตรฐานการพัฒนาสำหรับผู้บริหารโดยกลุ่มองค์กรที่เป็นผู้นำการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ และสภาหัวหน้าเจ้าหน้าที่โรงเรียนของรัฐ ได้พัฒนาชุดมาตรฐานการพัฒนาผู้บริหารซึ่งได้นำมาใช้ในการพัฒนาโดยมีแนวทางที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบตามบทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. บทบาทในการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผล
3. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
4. บทบาทในการบริหารสารสนเทศ การรวบรวมข้อมูล และกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีสร้างแรงบันดาลใจบุคคลด้วยวิสัยทัศน์ที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น

The Wallace Foundation (2012 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 309) เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับผู้เรียน (Shaping a vision of academic success for all students) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
2. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in others) ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4. การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง

5. การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ (Managing people, data and processes) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรครู และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อ การบริหารและกระบวนการการบริหาร

DoDEA 21 (2014 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 309) ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership : Self-Assessment and Reflection Continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 การกำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ในศตวรรษที่ 21 มีบทบาท 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และการประเมินผลได้แก่ การให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริม ให้ครู นักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งการประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3. ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง แล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพได้อย่างแท้จริง



4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้าง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยึดหยุ่น ภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้น และ ออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทาง อาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต

Derick Meado (ชัชยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 307) ผู้เชี่ยวชาญด้าน การสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์ โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น
2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้อง สร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และการตั้งเป้าหมายของการนำไปใช้กับนักเรียน จะทำให้ งานง่ายขึ้น
3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการ ด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของ การปฏิบัติหน้าที่ของครู
4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นหนึ่งบทบาทที่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนา ที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอคือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหาร ง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้าง ตารางต้องทำทุก ๆ ปีซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตาราง การตีระฆังการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ฯลฯ ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่า ไม่ทำ ให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้ อย่างถูกต้อง ด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับผู้บริหารในความ หลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วย โรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวก โดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคนโดย ธรรมชาติ มีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงาน บางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้อง พึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำ เพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนใน ยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้รักษาระเบียบวินัย ผู้ประเมิน การทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดตารางการปฏิบัติงาน ในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการมอบหมายงาน

## 2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

### 2.1 ความหมายสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

อนุกุล มานะวรพงศ์ (2555, หน้า 5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในด้านวิชาการ ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน บทบาทในหน้าที่ และมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2554, หน้า 205) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557, หน้า 22) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมระบบของโรงเรียนได้ และเนื่องจากการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรกโดยมุ่งหวังให้ประโยชน์เกิดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้และเพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะและความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ สมรรถนะ Competency มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

ภูายิน วงศ์หงส์ (2550, หน้า 10) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนด

สมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัชฎา ณ่าน (2550, หน้า 10) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

Spencer & Spencer (1993, p. 40 อ้างถึงใน สิทธิชัย ธรรมเสนห์, 2555, หน้า 88) สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

Dubois and Rothwell (2004, p. 24 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2557, หน้า 169) สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล (An underlying characteristic of an employee) ได้แก่แรงกระตุ้น (Motive) ลักษณะ (Trait) ทักษะ (Skill) ภาพลักษณ์ (Self-image) บทบาททางสังคม (Social role) องค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

สุนิดา พิณีจากร (2550, หน้า 4) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดย ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

McLean (2005, pp. 57–83) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของ แต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก ตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มี 4 สมรรถนะ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 46–50)

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

## 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2553, หน้า 23-29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะหลัก ไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ศาสตร์ขององค์กรไปสู่ กระบวนการบริหารคน
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
3. เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

### บุคลากร (Employee)

1. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะหลักของตนเอง
2. ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง
3. ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจน

### ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director)

1. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management division)

1. เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามกลุ่มงาน/ สายวิชาชีพ
2. สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา
3. ผูกอบรมบุคคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการ

อเนกกลาก สุทธิพันธ์ (2550, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่ เหมือนและส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจทัศนคติและทักษะความชำนาญในการทำงาน แต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานคือ

1. สมรรถนะ คือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
2. เป็นแนวทางการคัดเลือกพัฒนา โยกย้ายบุคลากร
3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
5. ป้องกันการสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกต ได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

### 2.3 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบของสมรรถนะ มีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

Boyatzis (1982) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ (traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคน ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3. ภาพลักษณ์ (self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4. บทบาททางสังคม (social role) คือ การรับรู้ว่าตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่

5. ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

McClelland (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาใหม่ขึ้นได้ไมยากนักด้วยการศึกษาคนควา (ทำให้เกิดความรู้ knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ skills) ซึ่งในส่วนนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “hard skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง)รวมทั้ง trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ motive (แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “soft skills” ซึ่ง McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ไว้ดังนี้

1. ทักษะ (skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญเช่น ทักษะของหมอฟนในการดูดฟนโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาท หรือเจ็บ

2. ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารตุนทุน เป็นต้น

3. ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (self-concept) เช่น self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (achievement orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

Bryant and Poustie. (2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษา คนไข้ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่ไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547, หน้า 22-23) ได้อธิบายความหมายของ competency วาหากแปลเป็นภาษาไทย จะหมายถึงความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรม การแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (how)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวัง หรือต้องการ (what)” ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูล หรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/ สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้อื่นทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสายวิชาชีพ



2. ทักษะ (skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร/ จัดการงาน (management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าจะทำอะไร หรือมีความต้องการอะไรในอนาคตที่ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง ความคิดความรู้สึก เจตคติทัศนคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่คอยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 11) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ให้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/ หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จัก

พัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักองค์การและรัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น

1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้จำแนกสมรรถนะหลักออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวเดียวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ/ หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพัฒนาตนเอง (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

#### 4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง สมรรถนะที่เน้น

1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหาร ตาม Model สมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและ องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถ คาดการณ์ได้วา นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อ สังคม พัฒนา ศักยภาพความรู้ความเข้าใจความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า ความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ เขากับการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การแสดงออกถึงการยอมรับ ความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. ความรวมแรงรวมใจ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งใน ทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5. คุณธรรมจริยธรรม การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตาม หลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ ของตนโดยมุ่งประโยชน์ของ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษา คักดีศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของ กรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้ เกินกว่า มาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สวนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7. มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ ดีให้เกิดขึ้นกับ บุคคลต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกันและ เพื่อผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร

8. จิตมุ่งบริการ ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้ บริการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

อารีวรรณ น้อยดี (2553, หน้า 107) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ ดังนี้ สมรรถนะประกอบด้วย

1. ความรู้
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ
3. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ความ
4. เป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
8. การบริการที่ดีการ
9. สัมผัสความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
10. ความรวมแรงรวมใจ

ปฐมสุข สีลาดเลา (2560, หน้า 95) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive)
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หรือลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) ภาพลักษณ์ (Self-image) หรือมโนทัศน์ในตน (Self-concept)
3. ความรู้ (Knowledge)
4. ทักษะ (Skills)
5. คุณค่า (Values)
6. พฤติกรรม (Behaviors)
7. ทศนคติ (Attitude)

Manus and Mour (1997) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะโดยในองค์ประกอบของกรอบนี้จะมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยที่สุดยอดของปิรามิตจะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวมของความสามารถทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว คือ

1. พฤติกรรม (behaviors)
2. ทักษะ (skills)
3. ความรู้ (knowledge)
4. ทศนคติ (attitude)
5. ลักษณะเฉพาะบุคคล (personal characteristics)

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบของสมรรถนะ	Richard E. Boyatzis (1982)	McClelland (1993)	(Bryant and Pousie. 2001)	อารมณ์วิทยพันธ์ุ (2547)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	ก.ศ.ศ. (2549)	Manus and Mour (2007)	อภิวรรณ น้อยดี (2553)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557)	ปฐมสุข สีลาดเลา (2560)	รวมคะแนน	ร้อยละ
1. ความรู้		✓	✓	✓			✓	✓		✓	7	80
ความรู้									✓			
ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ												
ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ												
2. ทักษะ	✓	✓	✓	✓			✓			✓	6	60
3. คุณลักษณะเฉพาะตัว	✓										5	50
คุณลักษณะเฉพาะตัว		✓							✓			
ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล				✓								
อุปนิสัย												
ลักษณะเฉพาะบุคคล							✓					
4. ภาพลักษณ์											6	60
ภาพลักษณ์	✓								✓			
ทัศนคติ ค่านิยม		✓		✓			✓					
เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม			✓									
5. แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน	✓	✓		✓						✓	4	40
ของแต่ละบุคคล												
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์					✓	✓		✓	✓		4	40
7. การบริการที่ดี											4	40
การบริการที่ดี					✓	✓		✓				
จิตมุ่งบริการ									✓			
8. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					✓			✓	✓		3	30
9. จริยธรรม											4	40
จริยธรรม					✓				✓			
มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ								✓	✓			
10. ความร่วมมือร่วมใจ											4	40
ความร่วมมือร่วมใจ					✓			✓	✓			
การทำงานเป็นทีม						✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของสมรรถนะ	Richard E.Boyatzis (1982)	McClelland (1993)	(Bryant and pousirie, 2001)	วารสารมนุษยสัมพันธ์ (2547)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	ก.ค.ศ. (2549)	Manus and Mour (2007)	อาวีรรัตน์ น้อยดี.(2553)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557)	ปฐมสุข สีลาดเลา (2560)	จำนวนที่สอดคล้องกัน	ลำดับที่
11.การพัฒนาตนเอง						✓					1	10
12.การบริหารการเปลี่ยนแปลง											2	20
การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง							✓	✓				
13.มนุษยสัมพันธ์								✓			1	10
14.บทบาททางสังคม	✓										1	10
15.พฤติกรรม							✓			✓	2	20
16.ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้								✓			1	20
17.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี								✓			1	10
18.คุณค่า										✓	1	10

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน  
เชิงทฤษฎี พบว่า มี 18 องค์ประกอบ และบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน  
จึงนำองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันนั้นรวมเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน การวิจัย  
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือร้อยละ 50 ขึ้นไป  
ได้องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความรู้
- 2) ทักษะ
- 3) ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสม
- 4) คุณลักษณะเฉพาะตัว

ดังนั้น องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548, หน้า 72) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “มาก” คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ความเข้าใจ หลักการบริหารใน 3 อันดับแรก คือ หลักการบริหารคุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำ หรือมีความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบ ที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการ



และรูปแบบในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง การอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน

ประดิษฐ์ แก้วพรหม (2549, หน้า 84) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร โดยมี 3 อันดับแรก คือ หลักการทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และทฤษฎีการบริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการและความต้องการในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และความสามารถในการบริหาร

ฐนิการต์ เต่งตระกูล (2551, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวเองซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้รับบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพัฒนาทำให้ได้สมรรถนะจำนวน 14 สมรรถนะ ได้แก่ การมีจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การมีภาวะผู้นำ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีมการมีวิสัยทัศน์ การนิเทศและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การบริการที่ดี การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ขุนวัง ผนวงศ์ศรี (2552, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นงลักษณ์ ปญญาบุตร (2554, หน้า 115) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายดาน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์สอนและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมรายดานอยู่ใน ระดับมากทุกดานเปรียบเทียบ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า โดยรวมมีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกัน และรายดานพบวาดานการบริหารจัดการเรียนรู้ และดานการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษามีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ไพรินทร์ สุขโข (2554, หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทั้งในภาพรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน คุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์และสรุปรวมกลุ่มของปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้

### 3. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการ (Academic Affairs Administration) เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษา การจัดโปรแกรมการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผู้เรียนด้วย

### 3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

งานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิรัชกร ทองน้อย (2556, หน้า 41) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

### 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญองงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครูการบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมต่อไป

### 3.3 หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ 4 งานและงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 21-30)

3.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

3.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

3.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3.1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### 3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29-35) ได้กำหนดขอบเขตภาระงานวิชาการ 17 งาน ดังนี้

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น หรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4) การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผล และปรับปรุง

1.5) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่  
ดังนี้

2.1) วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวมข้อมูลและกำกับ  
ติดตามดูแล และการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพ  
ภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา  
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ  
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและ  
หน้าที่ ดังนี้

3.1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น  
ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรม นำความรู้ตามหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3) ใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้

3.4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อ  
การเรียนรู้

3.5) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ  
การเรียนรู้

3.6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือ  
นักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและ  
หน้าที่ ดังนี้

4.1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1) จัดให้มีการวิจัย และพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ  
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูง และลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิกการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ หลักสูตรสถานศึกษา

4.4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา แล้วรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

5.1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบ หรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

6.1) กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3) วัดผลประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

6.6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียน ด้านต่าง ๆ รายปี/ รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้น และจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน



6.8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบ โอนระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผล การเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

7.1) กำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2) พัฒนาครู และนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียน ได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4) รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนา คุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาทและ หน้าที่ ดังนี้

8.1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนรู้

8.2) จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุด หมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ และสวนธรรมะ เป็นต้น

8.3) จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/ แผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษาพิพิธภัณฑ์ และพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

8.4) ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5) ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9) การนิเทศการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

9.1) สร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิรูปถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่อง เป็นระบบและครบกระบวนการ

9.3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10) การแนะแนว สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

10.1) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2) จัดระบบงาน และโครงสร้างองค์กรแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4) ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

- 10.5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว
- 10.6) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
- 10.7) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 10.8) ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐ และเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 10.9) เชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้
- 11.1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน
- 11.2) จัดระบบบริหาร และสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบ สารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 11.3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์)
- 11.4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และ วงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 11.5) ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการ อย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 11.6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน ที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุป รายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สถานศึกษามี บทบาทและหน้าที่ ดังนี้

12.1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ๆ

12.2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน

12.3) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

13.1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดูดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสอบสวนจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดูดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สถานศึกษามีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

14.1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2) จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมจัดการศึกษา

14.3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสม และจำเป็น

14.6) ส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

15.1) ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2) จัดทำร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3) ตรวจสอบร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4) นำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของ  
สถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5) ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ระเบียบ และแนวปฏิบัติ  
เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษามี  
บทบาทและหน้าที่ ดังนี้

16.1) ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้  
ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการ  
จัดการเรียนการสอน

16.2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเริ่มประสบการณ์ หนังสืออ่าน  
ประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม  
ประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียน  
การสอน

17) การพัฒนา และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษามี  
บทบาทและหน้าที่ ดังนี้

17.1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการ  
จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ  
การเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ  
ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3) พัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้น  
การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ  
เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของ  
สถานศึกษาและชุมชน

17.5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย  
 ขอบข่าย ภารกิจ ทั้งหมด 17 งาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินงาน การเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา  
 สาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินงาน การเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนวการศึกษา
- 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ  
 องค์กรอื่น ๆ
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบคลุม  
 องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ  
 สถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ
- 17) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งขอบข่ายงาน  
 ทั้งหมดนี้ จะทำให้การบริหารงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

### 4.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

Fiedler (1967, p. 39) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า คือ การที่กลุ่มบุคคล สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม Steers (1977) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการ แยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ Robbins (1990) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า คือ ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Gordon and other (1990, p. 122) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ระดับกระบวนการในการสร้างผลผลิตจากทักษะของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้

Mott (2001, p. 48) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกใน โรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถใน การแก้ปัญหา

Hoy and Furguson (1985, p. 210) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของ โรงเรียนว่าอาจพิจารณาจาก 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดการ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และ 4) ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครู อาจารย์

Glickman (1989, p. 92) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับมาตรฐานที่ทดสอบ

Dessler (1986, p. 67) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในโรงเรียนรวม พลังเป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน



Reid and other (1988, p. 82) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการจัดการทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy and Miskel (2001, p. 12) ที่ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จากความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

#### 4.2 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถประเมินได้ 3 แนวทาง (Hoy and Miskel, 2001) คือ

4.2.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมิน เช่น วัดความสำเร็จจากความสามารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จผลกำไร เป็นต้น

4.2.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต

(Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น Seashore and Yuctman (1967 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2549, หน้า 48) ได้วัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

4.2.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยวิธีนี้ ได้แก่

1) Caplow (1964 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2549, หน้า 48) ได้เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ 1.1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 1.2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 1.3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก และ 1.4) ความสำเร็จขององค์การ

2) Mahoney and Weitzel (1969 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2549, หน้า 48) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ และหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ดังนี้ เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

3) Gibson and et.al. (1979) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้ 3.1) ความสามารถในการผลิต 3.2) ประสิทธิภาพ 3.3) ความพึงพอใจ 3.4) ความสามารถในการปรับตัว และ 3.5) การพัฒนาและการอยู่รอด

4) Quinn and Rohbraugh (1979 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2549, หน้า 48) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 4.1) ความสามัคคีของบุคลากร 4.2) นวัตกรรมในโรงเรียน และ 4.3) การพัฒนาบุคลากร

5) Hoy and Miskel (2001) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 5.1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 5.2) การบรรลุเป้าหมาย 5.3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 5.4) ความสนใจในชีวิต

6) Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ ดังนี้ 6.1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 6.2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 6.3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 6.4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 6.5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6.6) มีการพัฒนาบุคลากร 6.7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 6.8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 6.9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

#### 4.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการนำเอาระบบ ICT มาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการ เรียนการสอนของครูในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่าง การเรียนและหลังจากการเรียน เช่น คะแนน การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) การประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบในระดับสถานศึกษา (final test)

2. คุณลักษณะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องรู้จักใช้ ICT ในการแสวงหาความรู้ มีวินัย และความเข้าใจในการใช้งาน ICT สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะด้านภาษา ทักษะชีวิตและรู้จักเลือก อาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

3. ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึก ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูและเป็นสิ่งสะท้อน ความสำเร็จของการนำ ICT มาใช้ในการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความก้าวหน้า ผลตอบแทน งานที่ได้รับ มอบหมาย แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการใช้ ICT เพื่อสร้างช่องทางให้เกิด การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันพร้อมทั้งบูรณาการ ICT เข้าไปในกระบวนการเรียนรู้ มีการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมการใช้ ICT ในโรงเรียน ชุมชน

มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอีกทั้งบุคลากรในโรงเรียนยังสามารถ แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอ

กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีการนำข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ มาเพื่อกำหนดทิศทางและสิ่งทีคาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานในโรงเรียน ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากความสามารรถและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากความสำเร็จของผู้เรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การพัฒนาบุคลากร 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

#### 4.2.1 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

Gibson and et.al. (1979) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และ การพัฒนาและการอยู่รอด

Hoy and Miskel (2001) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความสนใจในชีวิต

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 113) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ชูลี รุ่งพานิช (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการตามลำดับ

วุฒิชัย จันทวัน (2553, หน้า 104-105) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ และยังพบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 80-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับและยังพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้อมจิตร แก้วประทีป (2554, หน้า 112-114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและยังพบว่าการบริหารงานวิชาการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี เหลืองอุทุม (2554, หน้า 105-106) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่ง มนต์ประสิทธิ์ (2554, หน้า 89) ได้ศึกษาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูสูงขึ้น ด้านประสิทธิภาพการสอนของครูสูงขึ้น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และด้านปัญหาของนักเรียนลดลง ตามลำดับ และยังพบว่า การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังกล่าวข้างต้น สามารถ  
สังเคราะห์และสรุปรวมกลุ่มของปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

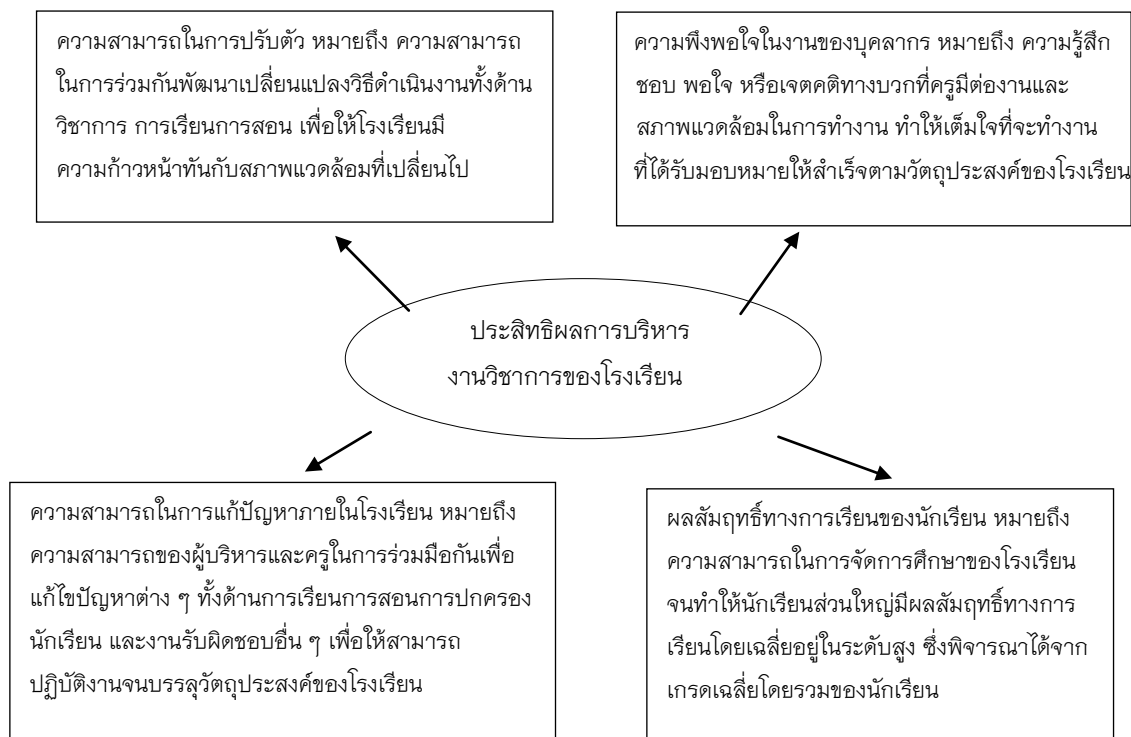
องค์ประกอบด้านประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	Gibson and et.al., 1979	Hoy and Miskel, 2001	วาโร แห่งสวัสดิ์, 2549	ชวลี รุ่งพทนิช, 2552	วุฒิชัย จันทร์วัน, 2553	สมพร ทิรบุญรัตน์, 2553	นอมจิตร์ แก้วประทีป, 2554	พัชรีย์ เหลืองอุดม, 2554	รุ่ง มนต์ประสิทธิ์, 2554	ทรงยศ แก้วมงคล, 2555	รวมค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
1. ความสามารถในการผลิต	✓		✓								2	20
2. ประสิทธิภาพ	✓										1	10
3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	✓										5	50
4. ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาและการอยู่รอด ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	✓		✓					✓			5	60
5. การบรรลุเป้าหมาย		✓									1	10
6. ความสนใจในชีวิต		✓									1	10
7. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก			✓								1	10
8. การพัฒนาบุคลากร			✓						✓		2	20
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม											1	10
10. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก			✓				✓	✓			3	30
11. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน			✓	✓		✓	✓	✓			5	50
12. ความสามัคคีของบุคลากร			✓								1	10
13. การบริหารจัดการหลักสูตร				✓							1	10
14. ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ				✓							1	10
15. ทัศนคติของครู					✓						1	10
16. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					✓	✓	✓		✓	✓	5	50
17. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ								✓			1	10
18. การแก้ปัญหาของนักเรียน								✓	✓		2	20

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 18 องค์ประกอบ และบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน จึงนำองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันนั้นรวมเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตรวมกับด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดให้เป็นองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจรวมกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กำหนดให้เป็นองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาและการอยู่รอดรวมกับด้านความสนใจในชีวิตรวม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดให้เป็นองค์ประกอบ การพัฒนาบุคลากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 4) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

### 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ปรวัตร แก้วฝ่าย (2551, หน้า 144) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้นิเทศที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและด้านการส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนสูงกว่าครูผู้นิเทศ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ณัฐพงศ์ บุญยารมย์ (2553, หน้า 107-111) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 6) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อิสฮาม อาเก็ม (2557, หน้า 88-97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล ได้แก่ ตัวแปร ด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมากที่สุดเท่ากับ .496 รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศในชั้นเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .274 ตัวแปรภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .234 ตัวแปรคุณภาพการสอนของครู มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .222 และตัวแปรประสบการณ์การสอนมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -.095 ตามลำดับ

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่ใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

Goodhart (1991, p. 221) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนในระดับ มัธยมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์ โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัด องค์กรของผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่ง เดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Pantelides (1991, p. 768) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรัฐอิลลินอยส์ ไอโอวา และเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ให้ครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

## 5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### 1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

#### 1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตั้งอยู่เลขที่ 42

ถนนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงานแบบคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตรม.

#### 1.2 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 กำหนดให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน และ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 81 โรงเรียน แยกเป็นสหวิทยาเขต นครพนมและมุกดาหารได้ดังนี้

ตาราง 3 รายชื่อสหวิทยาเขต จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 8 สหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประธานสหวิทยาเขต
1. ศรีโคตรนคร	6	1. โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย 2. โรงเรียนคำเตยอุบลมิตร 3. โรงเรียนศรีโคตรบูร 4. โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม 5. โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม 6. โรงเรียนวังกระแสวิทยาคม	นายศิริชัย ไตรยราช

ตาราง 3 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประธาน สหวิทยาเขต
2. พระธาตุมหาชัย	7	1. โรงเรียนนครพนมวิทยาคม 2. โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม 3. โรงเรียนปลาปากวิทยา 4. โรงเรียนกุตาไก้วิทยาคม 5. โรงเรียนธรรมโฆสิตวิทยา 6. โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ 7. โรงเรียนมหาชัยวิทยาคม	นายอุดม สิริ
3. พระธาตุพนม- เรณูนคร	8	1. โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล 2. โรงเรียนดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา 3. โรงเรียนธาตุพนม 4. โรงเรียนนาถ่อนพัฒนา 5. โรงเรียนอู่หม่าประชาสรรค์ 6. โรงเรียนโพนแพงพิทยาคม 7. โรงเรียนกุดฉิมวิทยาคม 8. โรงเรียนวัดบึงเหล็กในพระบรม- ราชานุเคราะห์	นายชัยนาจ ศิรินุมาต
4. นาแก วังยาง	7	1. โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา 2. โรงเรียนนาแกพิทยาคม 3. โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา 4. โรงเรียนหนองบ่อวิทยานุกูล 5. โรงเรียนธรรมมารวิทยานุกูล 6. โรงเรียนวังยางวิทยาคม 7. โรงเรียนหนองโพธิ์พิทยาคม	นายบรรจง ศรี ประเสริฐ

## ตาราง 3 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประธาน สหวิทยาเขต
5. สายน้ำโขง	7	1. โรงเรียนอุเทนพัฒนา 2. โรงเรียนพะทายพิทยาคม 3. โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์-พัฒนา 4. โรงเรียนไชยบุรีพิทยาคม 5. โรงเรียนเชียงยืนวิทยา 6. โรงเรียนรามราชพิทยาคม 7. โรงเรียนท่าจำปาวิทยา	นายไพโรจน์ กิตติศรีวรพันธ์
6. สงคราม ยามฉุน	6	1. โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ 2. โรงเรียนสามผงพิทยาคม 3. โรงเรียนบ้านข่าพิทยาคม 4. โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ 5. โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม 6. โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา	นายเดชา แก้วเชื่อม
7. พระธาตุประสิทธิ์	5	1. โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม 2. โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ 3. โรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม 4. โรงเรียนค้อพิทยาคม 5. โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา	นายอร่าม คุสกุลรัตน์
8. ภูลังกา	5	1. โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม 2. โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล 3. โรงเรียนภูลังกาพิทยาคม 4. 4. โรงเรียนหนองชนพิทยาคม 5. โรงเรียนนาทมวิทยา	นายสุรพล บุญมีทองอยู่

ตาราง 4 รายชื่อสหวิทยาเขต จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 4 สหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประธาน สหวิทยาเขต
1. แก้วกีนรี	8	1. โรงเรียนมุกดาหาร 2. โรงเรียนพาเทบวิทยา 3. โรงเรียนโพธิ์ไทรวิทยา 4. โรงเรียนดงมอนวิทยาคม 5. โรงเรียนดงเย็นวิทยาคม 6. โรงเรียนดอนตาลวิทยา 7. โรงเรียนนาโสกวิทยาจารย์ 8. โรงเรียนผึ้งแดดวิทยาจารย์	นายสมจิต ราชวงศ์
2. คำชะอีหนองสูง	8	1. โรงเรียนคำชะอีวิทยาจารย์ 2. โรงเรียนคำชะอีพิทยาคม 3. โรงเรียนคำบกวิทยาจารย์ 4. โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ 5. โรงเรียนเหล่าประชาอุทิศ 6. โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา 7. โรงเรียนพลังราษฎร์พิทยาสรรพ์ 8. โรงเรียนหนองแวงวิทยาคม	นายเสียง ผางพันธ์
3. สะพานอินโดจีน	7	1. โรงเรียนดงหลวงวิทยา 2. โรงเรียนห้วยน้ำใหญ่วิทยา 3. โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร 4. โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล 5. โรงเรียนนาวาราชกิจวิทยานุสรณ์ 6. โรงเรียนคำป่าหลายสรรพวิทย์ 7. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ อีสาน	นายจิระชัย วังคะฮาด

ตาราง 4 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประธาน สหวิทยาเขต
4. มุกนิคม	7	1. โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ 2. โรงเรียนโชคชัยวิทยา 3. โรงเรียนแวงใหญ่พิทยาสรรค์ 4. โรงเรียนอุดมวิทย์ 5. โรงเรียนร่มเกล้าพิทยาสรรค์ 6. โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม 7. โรงเรียนกอกตุ้มประชาสรรค์รัชมัง คลาภิเษก	นายสุพจน์ พละพร

ที่มา : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพม.22 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2562)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

**ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

**ประกอบด้วย**

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,940 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,068 คน

(กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2562)

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 72 คนและครูผู้สอน จำนวน 282 คน จาก 102 โรงเรียนการได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ออกเป็น 3 ประเภทตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	54	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	45	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน	7	โรงเรียน

2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ของลักษณะการเปิดสอนจากเขตพื้นที่การศึกษาคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน

2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 106 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จาก 54 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 36 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จาก 31 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 31 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน

2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จาก 7 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 282 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 124 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 72 คนและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 282 คนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คนสรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กกลางใหญ่และใหญ่พิเศษ

อำเภอ	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
เมืองนครพนม	3	45	5	95	8	199	2	6	3	12	1	10
ธาตุพนม	4	45	6	56	4	109	2	6	4	16	1	10
นาแก	2	25	4	86	4	88	1	3	3	12	-	-
ปลาปาก	6	62	2	82	-	-	4	12	2	8	-	-
เรณูนคร	2	23	-	-	4	103	1	3	-	-	1	10
วังยาง	1	19	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-
ท่าอุเทน	5	53	2	37	4	52	3	9	2	8	1	10
นาหว้า	2	35	2	16	-	-	1	3	1	4	-	-
บ้านแพง	1	13	1	19	-	-	1	3	1	4	-	-
ศรีสงคราม	5	64	2	18	-	-	4	12	1	4	-	-
เมือง มุกดาหาร	9	92	10	153	5	89	7	21	7	28	1	10
โพนสวรรค์	1	25	1	17	-	-	1	3	1	4	-	-
คำชะอี	5	56	2	55	-	-	3	9	1	4	-	-
ดอนตาล	2	39	1	23	-	-	1	3	1	4	-	-

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
นิคมคำสร้อย	4	57	2	17	-	-	2	6	1	4	-	-
ดงหลวง	1	10	2	42	-	-	1	3	1	4	-	-
ห้วยใหญ่	1	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หนองสูง	2	31	3	53	-	-	1	3	2	8	-	-
รวม	54	538	45	769	29	643	36	108	31	124	5	50
	582		814		672		144		155		55	
	2,068						354					

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2563

[www.secondary22.go.th](http://www.secondary22.go.th)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสังกัดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

### 1. เพศ

3.1 ชาย

3.2 หญิง

2. สถานภาพ
  - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.2 ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์การทำงาน
  - 2.1 1-10 ปี
  - 2.2 11-20 ปี
  - 2.3 21 ปี ขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
  - 4.1 ปริญญาตรี
  - 4.2 ปริญญาโท
  - 4.3 ปริญญาเอก
5. ขนาดโรงเรียน
  - 5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 5.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. ภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม
4. คุณลักษณะเฉพาะตัว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (วารุ เฟิงส์วัตต์, 2551 หน้า 191) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก) ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
3. ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหาร การศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน
4. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งพบว่าแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.31 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 0.32-0.73 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93



ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตั้งแต่ 0.33–0.96 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 354 ฉบับ พร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนโดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน ได้แบบสอบถามกลับมา 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์      ความหมาย

0.71 – 1.00      ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 – 0.70      ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 – 0.40      ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.2.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

### 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

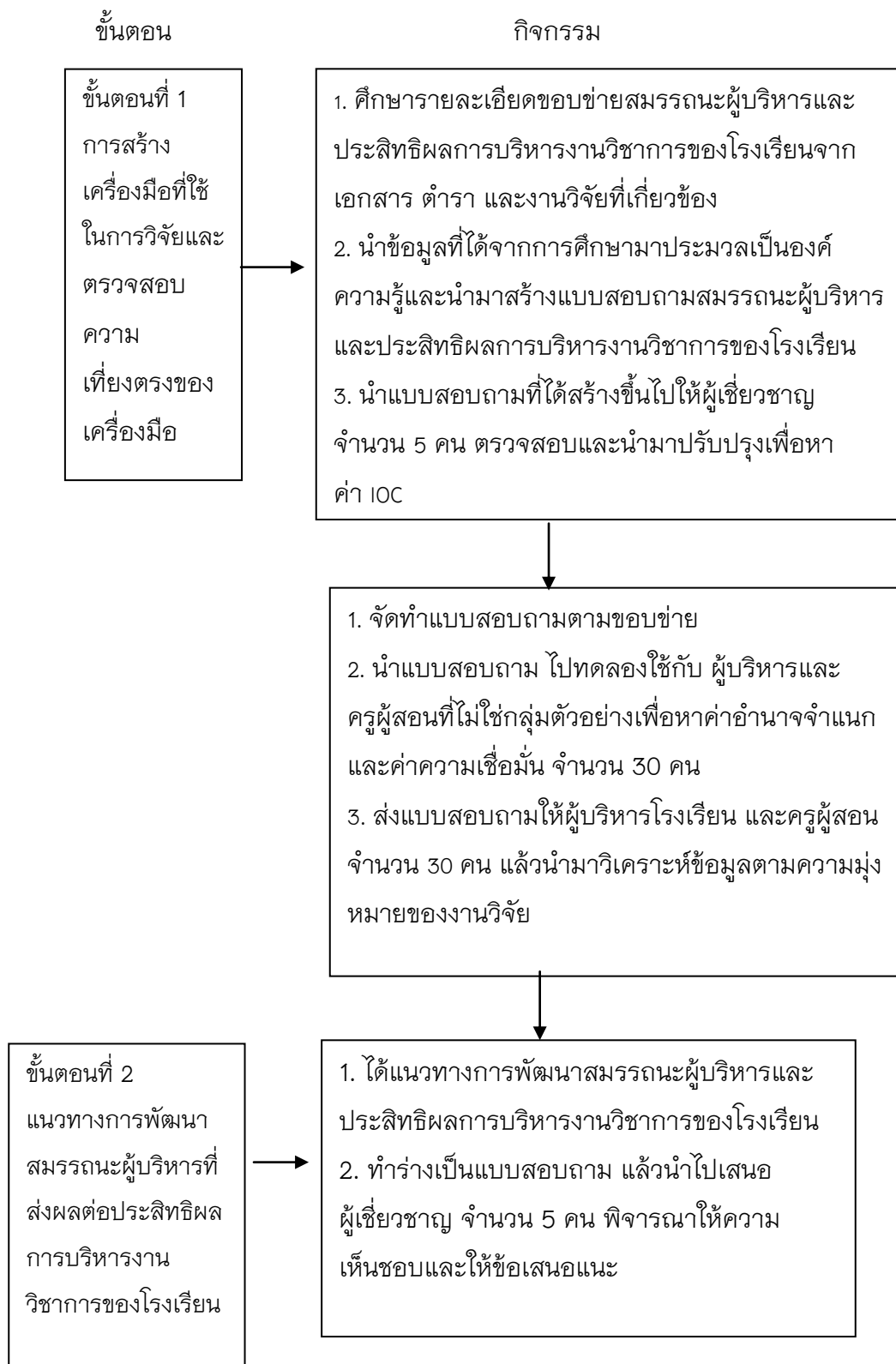
7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สมมติฐานข้อ 4 สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

## **ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านใดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จะนำสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน
3. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน



ภาพประกอบ 4 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	<p>1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน</p> <p>2. วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>สร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม</p> <p>2. ทดลองใช้กับผู้บริหาร และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out)</p> <p>3. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม</p> <p>4. การวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>5. เขียนรายงานการวิจัย</p>	<p>1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน</p> <p>3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน</p> <p>4. ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 72 คน</p> <p>5. ครู จำนวน 282 คน</p>	<p>1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>2. สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน</p>	<p>มกราคม – มิถุนายน 2563</p> <p>กรกฎาคม – พฤศจิกายน 2563</p>	<p>การสังเคราะห์องค์ประกอบของ</p> <p>1. สมรรถนะผู้บริหาร</p> <p>2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของ โรงเรียน	1. ได้แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารและ ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน 2. ทำร่างเป็นแบบสอบถาม แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	1. แบบสัมภาษณ์ 2. ประมวลผลแบบ สัมภาษณ์สมรรถนะ ผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	มีนาคม 2564 เมษายน 2564	ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารในการ พัฒนาการบริหารงานวิชาการและ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ที่จะส่งผลต่องานวิชาการที่มี ประสิทธิผลต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$Z'$	แทน	คะแนนการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
X	แทน	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
$X_1$	แทน	ด้านความรู้
$X_2$	แทน	ด้านทักษะ
$X_3$	แทน	ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม
$X_4$	แทน	ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
$Y_1$	แทน	ด้านความสามารถในการปรับตัว
$Y_2$	แทน	ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
$Y_3$	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
$Y_4$	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและ  
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 354 ฉบับ  
ได้รับกลับคืนทั้งหมด 354 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม  
มีความสมบูรณ์ 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอ  
ตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ  
แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน  
ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง  
ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของ  
โรงเรียน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	144	40.68
	- หญิง	210	59.32
	รวม	354	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	72	20.34
	- ครู	282	79.66
	รวม	354	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- 1-10 ปี	93	26.27
	- 11-20 ปี	196	55.37
	- 21 ปี ขึ้นไป	65	18.36
	รวม	354	100.00
4	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	218	61.58
	- ปริญญาโท	132	37.29
	- ปริญญาเอก	4	1.13
	รวม	354	100.00
5	ขนาดของโรงเรียน		
	- โรงเรียนขนาดเล็ก	144	40.68
	- โรงเรียนขนาดกลาง	155	43.78
	- โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	55	15.54
	รวม	354	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 354 คน เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 59.32 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34 เป็นครูผู้สอน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 79.66 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี

จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 ประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.36 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 61.58 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.29 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 เป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.49 เป็นครูผู้สอน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 57.51 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.54

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา  
เขต 22 โดยรวม

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความรู้	4.31	0.29	มาก
2. ด้านทักษะ	4.32	0.23	มาก
3. ด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติและ ค่านิยมที่เหมาะสม	4.23	0.26	มาก
4. ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว	4.25	0.24	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.28</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.32$ )

ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ( $\bar{X} = 4.25$ ) และ ด้านภาพลักษณ์ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสมด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	4.30	0.60	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารและการจัดการศึกษา	4.32	0.58	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ	4.27	0.57	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงานและผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.58	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ	4.35	0.56	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารและการจัดการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้ร่วมงานและผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ

2.3 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ ในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ทิศทางการของโรงเรียน อย่างชัดเจน	4.31	0.60	มาก
2	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับ โครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความ ต้องการของผู้เรียน	4.32	0.59	มาก
3	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด	4.38	0.58	มาก
4	ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการในการบริหาร โรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ	4.34	0.58	มาก
5	ใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) มาใช้ในการ บริหารจัดการโรงเรียน	4.29	0.60	มาก
6	ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลด ปัญหาความ ชัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้	4.35	0.58	มาก
7	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ภายในโรงเรียน	4.27	0.56	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนำไปสู่ การปฏิบัติงานได้จริง	4.32	0.58	มาก
9	ผู้บริหารมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำ ให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	4.31	0.56	มาก
10	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ อย่างเหมาะสม	4.33	0.63	มาก
11	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.65	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.23</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ ในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมาย  
ที่กำหนดผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความ ชัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น  
ได้และผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการ  
ให้บรรลุเป้าหมาย

2.4 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้าน  
 ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยมที่  
 เหมาะสมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยม ที่เหมาะสม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง	4.07	0.78	มาก
2	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบได้อย่างชัดเจน	4.12	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบได้อย่างชัดเจน	4.30	0.60	มาก
4	ผู้บริหารมีเจตคติที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียน	4.35	0.58	มาก
5	ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและ บุคคลทั่วไป	4.27	0.56	มาก
6	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกองค์กร	4.36	0.67	มาก
7	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.60	มาก
8	ผู้บริหารมีค่านิยมที่เหมาะสมในการพัฒนา โรงเรียน ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียน	4.25	0.66	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.23</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 11 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะโรงเรียน ด้านภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป และผู้บริหารมีเจตคติที่เหมาะสม ในการพัฒนาโรงเรียน

2.5 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะ เฉพาะตัว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารใช้หลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน	4.27	0.65	มาก
2	ผู้บริหารดำรงตนอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	4.30	0.60	มาก
3	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอด กลั้น	4.29	0.58	มาก
4	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน ร่วมงาน	4.27	0.56	มาก
5	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางานในทุกด้าน	4.32	0.58	มาก
6	ผู้บริหารมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัย ในตนเอง	4.35	0.56	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความโอบอ้อมอารี มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.64	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม	4.20	0.68	มาก
9	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.11	0.78	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.25</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยในตนเอง ผู้บริหาร  
สามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางานในทุกด้านและ  
ผู้บริหารดำรงตนอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.04	0.38	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	4.31	0.22	มาก
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.29	0.25	มาก
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.25	0.29	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.22</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.29$ ) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.25$ ) และด้านความสามารถในการปรับตัว ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับตัวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านความสามารถ  
ในการปรับตัวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัว	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.07	0.78	มาก
2	ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน	4.01	0.77	มาก
3	ครูมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา การเรียนการสอน	4.00	0.76	มาก
4	ครูมีการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.97	0.78	มาก
5	ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	4.08	0.75	มาก
6	ครูมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียน การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป การเรียนการสอนออนไลน์	4.10	0.73	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.04</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านความสามารถในการปรับตัว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
พบว่า เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ครูมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ  
มาใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป การเรียนการสอน  
ออนไลน์ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลง

ของหลักสูตรและครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านได้รับคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.68	มาก
2	ท่านคิดว่าการประเมินประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.38	0.59	มาก
3	ท่านมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.31	0.60	มาก
4	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จ ล่วงตามกำหนดเวลา	4.32	0.59	มาก
5	ท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.35	0.60	มาก
6	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน	4.34	0.58	มาก
7	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.30	0.60	มาก
8	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	4.35	0.58	มาก
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและเป็นกันเองในการทำงาน	4.27	0.6	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
10	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีความ เหมาะสม	4.32	0.58	มาก
11	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือ ซึ่งกัน	4.27	0.57	มาก
12	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิและ หน้าที่ซึ่งกันและกัน	4.33	0.63	มาก
13	มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมศึกษาดูงาน	4.25	0.65	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านคิดว่าการประเมิน  
ประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม ท่านได้รับการยกย่องให้เป็น  
แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

3.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.67	มาก
2	ครูสามารถช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีระเบียบ วินัยทั้งในและนอกชั้นเรียน	4.15	0.60	มาก
3	ครูสามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบ วินัย เพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน	4.30	0.60	มาก
4	ครูมีการนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็น ข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	4.35	0.58	มาก
5	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนด้วยความสามัคคี	4.26	0.56	มาก
6	ผู้บริหารและครูใช้หลักความประนีประนอมเพื่อ แก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน	4.33	0.65	มาก
7	ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อ เกิดเหตุฉุกเฉินในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.64	มาก
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนว ปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน	4.29	0.63	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.29</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ครูสามารถ  
แก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมครูมีการนำผลการเรียนรู้ของ  
นักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ  
ผู้บริหารและครูใช้หลักความประนีประนอมเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน

3.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 22 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทาง  
การเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนสำเร็จ การศึกษาตามเกณฑ์ของหลักสูตร	4.12	0.64	มาก
2	โรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น ชุมนุม/ ชมรมต่าง ๆ เป็นต้น	4.20	0.68	มาก
3	โรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น การสอน ซ่อมเสริม การเข้าค่ายต่าง ๆ เป็นต้น	4.27	0.56	มาก
4	โรงเรียนได้ส่งนักเรียนเข้าแข่งขันในด้านวิชาการ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา	4.32	0.58	มาก
5	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานของรัฐและเอกชนในรอบปี ที่ผ่านมา	4.35	0.56	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.25</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนในโรงเรียน  
ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนได้  
ส่งนักเรียนเข้าแข่งขันในด้านวิชาการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรอบปีที่ผ่านมาและ  
โรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น  
การสอนซ่อมเสริม การเข้าค่ายต่าง ๆ เป็นต้น

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร  
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 22 ดังตาราง 18

ตาราง 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X	1.00									
X <sub>1</sub>	0.87**	1.00								
X <sub>2</sub>	0.81**	0.72**	1.00							
X <sub>3</sub>	0.67**	0.36**	0.33**	1.00						
X <sub>4</sub>	0.83**	0.67**	0.56**	0.43**	1.00					
Y	0.78**	0.59**	0.64**	0.54**	0.73**	1.00				
Y <sub>1</sub>	0.31**	0.16**	0.23**	0.27**	0.34**	0.75**	1.00			
Y <sub>2</sub>	0.78**	0.69**	0.94**	0.34**	0.55**	0.68**	0.26**	1.00		
Y <sub>3</sub>	0.56**	0.33**	0.31**	0.70**	0.44**	0.62**	0.28**	0.33**	1.00	
Y <sub>4</sub>	0.64**	0.59**	0.46**	0.24**	0.76**	0.69**	0.26**	0.45**	0.45**	1.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ( $r_{xy} = .78$ ) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ( $r = 0.59$ ) ด้านทักษะ ( $r = 0.64$ ) ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม ( $r = 0.54$ ) และด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ( $r = 0.73$ )

#### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
Regression	3	8.97	2.99	227.92**	.00
Residual	350	4.59	.013		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple) .81

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .66

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .66

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .12

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

สมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหาร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	B	$\beta$	t	Sig
1. ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (X <sub>4</sub> )	.73	.54	.54	.38	.46	11.67**	.00
2. ด้านทักษะ (X <sub>2</sub> )	.79	.62	.62	.26	.31	8.12**	.00
3. ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม	.81	.66	.66	.17	.23	6.73**	.00
(X <sub>3</sub> ) ค่าคงที่			-	.77	-	5.70**	.00

ค่าคงที่ = .77

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ตัวแปร พบว่ามี 3 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้สมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 3 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .81 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .66 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .12

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .77 + .38X_4 + .26X_2 + .17X_3$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_y = .46Z_4 + .31Z_2 + .23Z_3$$

**ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

การวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา

ตัวแปร	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน	สรุปผล
X <sub>1</sub>	ด้านความรู้	×	-
X <sub>2</sub>	ด้านทักษะ	✓	ควรพัฒนา
X <sub>3</sub>	ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม	✓	ควรพัฒนา
X <sub>4</sub>	ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียน

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียน

จากตาราง 20 แสดงว่าผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านคุณลักษณะ  
เฉพาะตัว เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ได้ดังนั้นจึงควรหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา

การหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังตาราง 21

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่
1	<b>ด้านทักษะ</b>	
	1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทิศทางการของโรงเรียนอย่างชัดเจน	5
	2. ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน	5
	3. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่
	4. ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ พัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน	5
	5. ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	5
	6. ผู้บริหารควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	5

จากตาราง 21 แสดงว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการพร้อมรับและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นพร้อมทั้งมีการพัฒนาทักษะกระบวนการ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานและการจัดการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่
2	ด้านภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม	
	1. ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง	5
	2. ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกองค์กร	5
	3. ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียน	5
	4. ผู้บริหารควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบได้อย่างชัดเจน	5
	5. ผู้บริหารควรมีการแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	5

จากตาราง 22 แสดงว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบโดยทั่วกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นทิศทางการปฏิบัติงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและสถานที่ต่าง ๆ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)



ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา  
สมรรถนะผู้บริหารด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่
3	<b>ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว</b> 1. ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน 2. ผู้บริหารควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้นต่อสิ่งแวดลอม 3. ผู้บริหารควรมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว 4. ผู้บริหารควรมียึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยในตนเอง 5. ผู้บริหารควรมีนำหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานมาใช้ในการบริหาร 6. ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางาน	5 5 5 5 5 5

จากตาราง 23 แสดงว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้นต่อสิ่งแวดลอมต่าง ๆ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงานยึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการฝึกทักษะกระบวนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติตน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงออกซึ่งความโอบอ้อมอารี มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2564)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะ คือ
  - 1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน
  - 1.2 ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน
  - 1.3 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย
  - 1.4 ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ พัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

- 1.5 ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้  
ในการบริหารจัดการศึกษา
- 1.6 ผู้บริหารควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็น  
แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 1.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อ  
เป็นการพร้อมรับและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม
- 1.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้  
ในการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างสม่ำเสมอ
- 1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียน  
เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 1.10 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์  
ที่สูงขึ้นพร้อมทั้งมีการพัฒนาทักษะกระบวนการ
- 1.11 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่  
การปฏิบัติงานและการจัดการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน  
ด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม คือ
- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน  
การปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง
- 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกองค์กร
- 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียน
- 2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา  
รับทราบได้อย่างชัดเจน
- 2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้  
บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน  
การปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

2.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถมองเห็นทิศทางการปฏิบัติงาน

2.10 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและ สถานที่ต่าง ๆ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้าน คุณลักษณะเฉพาะตัว คือ

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน ร่วมงาน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอด กลั้นต่อสิ่งแฉดล้อม

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมียึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยใน ตนเอง

3.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนำหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครอง งานมาใช้ในการบริหาร

3.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางาน

3.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอด กลั้นต่อสิ่งแฉดล้อมต่าง ๆ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงานยึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

3.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการฝึกทักษะกระบวนการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

3.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา ...”

3.10 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพนำหลักธรรมคำสอนมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติตน

3.11 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงออกซึ่งความโอบอ้อมอารี มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 128 คน ครูผู้สอน  
จำนวน 1,940 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,068 คน (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล  
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, ข้อมูล ณ วันที่ 10  
สิงหาคม 2562)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 354 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วย  
วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (วารุ เฟ็งส์วัตต์,  
2551, หน้า 191) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan  
(วารุ เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำนวน 72 คน ครูผู้สอน จำนวน 282 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกตามองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร 4 ด้าน

- 1) ด้านความรู้
- 2) ด้านทักษะ
- 3) ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสม
- 4) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกตามรายด้าน 4 ด้าน

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอน ซึ่งพบว่าแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.31 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 0.32-0.73 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 0.33-0.96 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 354 ฉบับ พร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืน ภายใน 15 วัน ได้แบบสอบถามกลับมา 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์
5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ( $X_4$ )

ด้านทักษะ ( $X_2$ ) และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม ( $X_3$ )

โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .77 + .38X_4 + .26X_2 + .17X_3$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .46Z_4 + .31Z_2 + .23Z_3$$

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะ คือ

5.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทิศทางวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน

5.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน

5.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย

- 5.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการศึกษาหาความรู้ พัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน
- 5.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา
- 5.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 5.1.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นการพร้อมรับและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม
- 5.1.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างสม่ำเสมอ
- 5.1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 5.1.10 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นพร้อมทั้งมีการพัฒนาทักษะกระบวนการ
- 5.1.11 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานและการจัดการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
- 5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม คือ
- 5.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง
- 5.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกองค์กร
- 5.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียน
- 5.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบได้อย่างชัดเจน
- 5.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.2.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

5.2.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.2.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ซึ่งจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นทิศทางการปฏิบัติงาน

5.2.10 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและสถานที่ต่าง ๆ

5.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ

5.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

5.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้นต่อสิ่งแวดล้อม

5.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

5.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีวินัยในตนเอง

5.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนำหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานมาใช้ในการบริหาร

5.3.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางาน

5.3.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้นต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงานยึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

5.3.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการฝึกทักษะกระบวนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

5.3.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา...”

5.3.10 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพนำหลักธรรมคำสอนมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติตน

5.3.11 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงออกซึ่งความโอบอ้อมอารี มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสมด้านความรู้ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงานและผู้รู้ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทิศทางการบริหารของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนพร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นมีการนำทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุผลตามโครงการนำสื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนมีหลักการวิธีการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การกำหนดวิธีที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงกำหนดระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพผู้บริหารสามารถมีการเสนอความคิดเห็นของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบพร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียนใช้หลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงานและดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้นสามารถสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางานในทุกมิติมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยในตนเองมีเมตตา ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สุโข (2554, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราการลาออกจากการเรียนคุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ แก้วพรหม (2549, หน้า 12) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร โดยมี 3 อันดับแรก คือ หลักการทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และทฤษฎีการบริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบที่จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้นผู้บริหารมีความต้องการวิธีการและความต้องการในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และความสามารถในการบริหาร

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนพร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เช่นคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป การเรียนการสอนออนไลน์ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีการประเมินประสิทธิภาพในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรมมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับ ความรู้ ความสามารถของตนเองทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จล่วงตามกำหนดเวลาท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันอีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมการให้ความร่วมมือและเป็นกันเองในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสม โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมศึกษาดูงานครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมครูสามารถช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยทั้งในและนอกชั้นเรียนมีการนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น ชุมนุม/ ชมรมต่าง ๆ โรงเรียนได้ส่งนักเรียนเข้าแข่งขันในด้านวิชาการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 105-106) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย จันทวัน (2553, หน้า 104-105) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ และยังพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.78 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงาน และ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนและมีประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการด้านต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีในระดับสูงความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความ เข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารและการจัดการศึกษาคิดค้นหาวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้ คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีการประเมินประสิทธิภาพในหน่วยงาน เป็นไปอย่างยุติธรรมมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับ ความรู้ ความสามารถของ ตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 80-82) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ตามลำดับ และยังพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ



โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อมจิตร์ แก้วประทีป (2554, หน้า 112-114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และยังพบว่า การบริหารงานวิชาการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ( $X_4$ ) ด้านทักษะ ( $X_2$ ) และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม ( $X_3$ ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .77 + .38X_4 + .26X_2 + .17X_3$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .46Z_4 + .31Z_2 + .23Z_3$$

ผลการผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านทักษะ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทิศทางการของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารมีทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ

ใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อสร้างอนาคต เป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และมีสมรรถนะด้านการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการประมวลข้อมูลผ่านทักษะการคิด เพื่อนำมาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในแนวทางและวิธีใหม่ ๆ

อย่างหลากหลายไม่มีข้อจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล พันศรี (2558, หน้า 98-100) ได้ศึกษาเรื่อง แบบสมรรถนะที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แบบสมรรถนะที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ตัว คือ สมรรถนะแบบมุ่งสำเร็จ สมรรถนะแบบสั่งการ สมรรถนะแบบสนับสนุน สมรรถนะแบบมีส่วนร่วม โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.7 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .82 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธุ์ยาว (2559, หน้า 56-57) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยสมรรถนะการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาคู่มือการทางการศึกษา ให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ควรนำสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ไปเป็นแนวทาง พัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ดีที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน คือ ด้านทักษะ ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม และ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการ นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การบริหารงานวิชาการ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม ดังนั้นควรมีการพัฒนาผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี การวางตัวของผู้บริหารใน สถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการ การศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การบริหารงานในสถานศึกษาที่เป็นเลิศ*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*.  
กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- ขุนวิง ผนวงศ์ศรี. (2552). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนว  
ทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา:  
ชานเมืองการพิมพ์.
- จิระประภา อัครบวร. (2000). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: เต่า
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2551). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ฉลอง มาปรีดา. (2553). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
โอเดียนสโตร์.
- ชูลี รุ่งพานิช. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*.  
รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก  
[http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809\\_2488101126.pdf](http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf).  
30 สิงหาคม 2561.

- ชาติรี มาประจง. (2557). การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา  
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ฐนิการต์ เต่งตระกูล. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของ  
ผู้รับบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภูายิน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลุ่มงานปกครอง  
ของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เต็มศิริ บุญชูชวย. (2552). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิ  
ผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ต้องตา กวดนอก. (2556). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงาน  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครกลาง  
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพยาภรณ์ เตียวเจริญ. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวทาง  
การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทรัพย์หิรัญ จันทร์กัษ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่  
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.



- นิรมล พันศรี. (2558). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นงลักษณ์ ปญญาบุตร. (2554). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. การศึกษาคณคณาอิสระ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นพดล พลเยี่ยม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). *การพัฒนากระบวนการงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้อมจิตร แก้วประทีป. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจภรณ์ รัญระนา. (2560). *องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 7(2), 97-107
- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2560). *การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประดิษฐ์ แก้วพรม. (2549). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประกอบ ศุปรัตน์. (2552). *ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อและความหมาย*. เข้าถึงได้จาก [http://pracob.blogspot.com/2009/11/blog-post\\_1389.html](http://pracob.blogspot.com/2009/11/blog-post_1389.html).  
10 พฤษภาคม 2559.

- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2553). *การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ปรียาพร วงคอนุตรโรจน. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.  
“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก,  
หน้า 24–25. 19 สิงหาคม 2542.
- พลับปลิง สีชมพู. (2554). *งานวิชาการ*. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/248647>. 30 สิงหาคม 2561.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี
- ไพรินทร์ สุขโข. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน  
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- มนูญ พันธุ์หล่อ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ยุพิน สุขมา. (2550). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา  
ตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- รัชฎา ฅ น่าน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- รุ่ง มนต์ประสิทธิ์. (2554). *การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). *การนำ Leading*. เข้าถึงได้จาก  
[http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809\\_2488101126.pdf](http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf).  
8 ตุลาคม 2559.

- ลัดดาวัลย์ สุตสวาท. (2554). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วุฒิชัย จันทวัน. (2553). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมพร หิรัญลักษณ์สุต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). *ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมาน อัครภูมิ. (2549). *การบริหารการศึกษามัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.*

- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิดา พิณิจการ. (2550). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ครูช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาพรณ พิลาดรัมย์. (2560). *การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 9(1), 41-49.*
- สุรพล วังสินธ์. (2545). *การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, (13), 40-43.*
- โสภา วงษ์นาคเพชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- “สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.” *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 52 ก. หน้า 1. 11 มิถุนายน 2546.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการไทย. (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: แม่นไอนด์มีเดีย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *สมรรถนะการบริหารที่ทำให้องค์กรเกิดการยอมรับ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.krubannok.com/blog/36790>. 30 สิงหาคม 2561.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.

- อนุกุล มานะวรพงศ์. (2555). *ศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อโนทัย ประสาน. (2555). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 11(55), 36-43.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ลัษณุกร. (2554). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อเนกลาก สุทธิพันธ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาวะวิกฤต*. *วารสารนักบริหาร*, 27(3), 48-55.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร เซ็นเตอร์.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2550). *การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Based Management*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อิสฮาม อาแก็ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Anderson. C.A.D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal, and Educational Leadership Professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Buzzi, M. J. (1991). The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals. *Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut*. *Dissertation Abstract International*, (51), 12. *Directions in Psychological Science*, 2(1), 5-6.

- Derick Meado (2016). *The Role of the Principal in Schools*. Retrieved from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- DoDEA 21. (2014). *Instructional Leadership : Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved from [https://content.dodea.edu/teach\\_learn/professional\\_development/21/docs/principals/self\\_assessment/self\\_assessment\\_instructional\\_leadership/](https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership/)
- Dubois and Rothwell. (2004). Effectiveness instructional leadership through the teachers' eyes". *High School Magazine*. 7(1): 16–20.
- Boyatzis. (1982). Ethical leadership : A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Bryant and Poustie. (2001). Competencies Needed by Public Library Staff Bertelsmann Foundation.
- Dessler. (1986). *Organization Theory Integrating Structure And Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall International. Edmonds, J.H.
- Fiedler. (1967). Establishing construct validity and reliability for the NAESP professional development Inventory. *Journal of Personal*, 10(3), 194–200.
- Grossman. (1990). *Managing for improved school effectiveness : An international survey*. *School Organization*, 10(2/3).
- Gibson J., et.al. (1979). *Organization : Behavior structure Process*. (3<sup>rd</sup> ed.). Texas : Business Publication.
- Goodhart, W. H. (1991). The instrumental and expressive characteristics of public Secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214–A.
- Gordon, Judith R. and others. (1990). *Management and Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman. (1987). *Effect schools for the Urban poor*. Education Leadership.
- Hamlin, B., Keep, J., & Ash, K. (1990). *Organizational change and development: A reflective guide for managers, trainers and developers*. Harlow: Financial Times/Prentice Hall.

- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. New York, NY : Random House.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. (6<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw–Hill.
- Marmon, D. H. (2002). Core competencies of professional service providers in federally funded education programs. *Doctoral Dissertation University of Tennessee*, (23), 13–14.
- McClelland, D. C. 1987. *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- \_\_\_\_\_. 1993. *Intelligence is not the best predictor of job performance*. Current
- Mott, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica, CA : Good Year.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006). *Competency approach to human resource Management : Outcomes and contributions in a Turkish cultural context*. *Human Resource Development Review*, 5.
- Richard E. Boyatzis. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, quoted in Abigi j. Stewart, *Motivation and Society (California: Jossey–Bass Inc.)*, 229–234.
- Robert S. Kaplan and David P. Norton, Strategy. (2004). *MAPS : converting intangible assets into tangible outcome* (United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation, 2004), 231–232.
- Rodrigues, Andrew, JR. (1997). Perception of New York City Bilingual Directors on Instructional Leadership and Organizational Culture. *Dissertation Abstracts International*. 57(10): 4237–A.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). *The principalship : A reflective practice perspective*. (4th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Spencer & Spencer. (2004). Moral leadership in schools. *Journal of Educational Administration*, 42 (2), 174–196.

- Stefano, M. D. (2003). School effectiveness : The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe Province, Argentina. Dissertation, *Teacher College, Columbia University*, (12), 21–24.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. New York: Author. Available at [www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx](http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx).
- Yamada, A. T. (2000). *Elementary school principals' perceptions of responsibilities And competencies for instructional leadership*. Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate school, University of the Pacific Stockton: California, U.S.A.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



### ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. นายวราวุธ ชาเรืองเดช       | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 21                                 |
| 2. นายฉัตรชัย ไชยมงคล         | ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าจำปาวิทยา สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22         |
| 3. นายสินธ์ สิงห์ศรี          | ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22            |
| 4. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ | ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาเขต 22                             |
| 5. นางศรีสุดา ธรรมมา          | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมहा<br>ราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 |

### ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

- |  |  |
|--|--|
| 1. นางทิพวรรณ เสนจันทร์ฉัย             | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุเทพพัฒนาสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22          |
| 2. นายประชา สมศรี                      | ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมโฆษิตวิทยา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22       |
| 3. นางศิริรักษ์ วรชุม เปี่ยมลาภโชติกุล | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 22                           |
| 4. นางศรีสุดา ธรรมมา                   | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 |
| 5. นางสาวสุธีรา เจนวิถึ                | ครูชำนาญการพิเศษ นครพนมวิทยาคม<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22          |

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวลี ชาวตง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวลี ชาวตง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๑๔ ๕๕๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบัวบาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวลี ชาวดวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวลี ชาวดวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๑๔ ๕๔๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าจำปาวิทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวลี ชาวดวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎกรณณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวลี ชาวดวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๑๔ ๕๕๖๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวลี ชาวตง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวลี ชาวตง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๑๔ ๕๔๖๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศรีสุดา ธรรมมา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวลี ชาวดวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎกรณณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวลี ชาวดวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๑๔ ๕๔๖๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตรีประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตรีประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวิไล ตริประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวิไล ตริประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตรีประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตรีประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมโฆสิตวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตรีประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตรีประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางศรีสุดา ธรรมมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตริประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตริประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวสุธีรา เจนวิถี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตรีประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตรีประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางศิวรักษ์ วรชุม เปลี่ยมลาภโชติกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรวลี ตริประภากร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรวลี ตริประภากร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๙๓๙ ๒๔๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





--	--	--

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด  
คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มี  
ผลกระทบต่อนหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็น  
ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจาก  
ท่านด้วยดีและขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางพรวลี ตรีประภากร

นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

## 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ( ) ผู้บริหารโรงเรียน
- ( ) ครูผู้สอน

## 2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) 1-10 ปี
- ( ) 11-20 ปี
- ( ) 21 ปี ขึ้นไป

## 3. เพศ

- ( ) ชาย
- ( ) หญิง

## 4. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

## 5. ขนาดของโรงเรียน

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก
- ( ) โรงเรียนขนาดกลาง
- ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ

## ตอนที่ 2

### สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดอ่านแบบสอบถาม แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหาร ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหาร ระดับมาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหาร ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหาร ระดับน้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้					
0	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	✓				

#### คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ “ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร” อยู่ในระดับ มากที่สุด



ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความรู้</b>						
1	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร					
2	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารและการจัดการศึกษา					
3	ผู้บริหารโรงเรียนคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้ร่วมงานและผู้รู้ อย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ					
<b>องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ</b>						
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทิศทางวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย					
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน					
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (ต่อ)</b>						
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					
15	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม					
<b>องค์ประกอบที่ 3 ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสม</b>						
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง					
18	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบได้อย่างชัดเจน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป					
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกองค์กร					
22	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีค่านิยมที่เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาโรงเรียน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะเฉพาะตัว</b>						
25	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักกรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตนอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และอดกลั้น					
28	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาเพื่อพัฒนางานในทุกด้าน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยในตนเอง					
31	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งความโอบอ้อมอารี มีเมตตาให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					
33	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถาม แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการปรับตัว</b>						
0	ครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	✓				

#### คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการปรับตัว “ครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการปรับตัว</b>						
1	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
2	ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน					
3	ครูมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา การเรียนการสอน					
4	ครูมีการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม					
5	ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร					
6	ครูมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป การเรียนการสอนออนไลน์					
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร</b> (ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด)						
7	ท่านได้รับคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านคิดว่าการประเมินประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างยุติธรรม					
9	ท่านมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับ ความรู้ ความสามารถของตนเอง					
10	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงตาม กำหนดเวลา					
11	ท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
12	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน					
13	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร</b> (ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด)						
14	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
15	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและเป็นกันเองในการทำงาน					
16	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสม					
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกัน					
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิและหน้าที่ ซึ่งกันและกัน					
19	มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมศึกษาดูงาน					
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน</b>						
20	ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม					
21	ครูสามารถช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยทั้งในและ นอกชั้นเรียน					
22	ครูสามารถปกครองดูแลนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลด พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน					
23	ครูมีการนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ใน โรงเรียนด้วยความสามัคคี					
25	ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้หลักความประนีประนอมเพื่อ แก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน					
26	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิด เหตุฉุกเฉินในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนว ปฏิบัติในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน</b>						
28	นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนสำเร็จการศึกษาตาม เกณฑ์ของหลักสูตร					
29	โรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน เช่น ชุมนุม/ ชมรมต่าง ๆ เป็นต้น					
30	โรงเรียนได้จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ นักเรียนเฉพาะด้าน เช่น การสอนซ่อมเสริม การเข้าค่าย ต่างๆ เป็นต้น					
31	โรงเรียนได้ส่งนักเรียนเข้าแข่งขันในด้านวิชาการของ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา					
32	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจาก หน่วยงานของรัฐและเอกชนในรอบปีที่ผ่านมา					

ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสม  
ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22







แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้เสนอความคิดเห็น.....  
ตำแหน่ง.....  
สถานที่ทำงาน.....

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

โปรดพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยกำหนด  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในครั้งนี้

นางพรวลี ตรีประภากร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>ด้านทักษะ</b>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทิศทางการของโรงเรียนอย่างชัดเจน		
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมกับคณะครูวางแผนเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน		
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาทักษะกระบวนการในการบริหารโรงเรียนตามโครงการวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย		
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ พัฒนาและฝึกทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน		
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา		
6. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนระบบโครงสร้างงานที่ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ		
<p style="text-align: center;">1) ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		



**แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>คุณลักษณะเฉพาะตัว</b>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน		
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความมั่นคงทางอารมณ์อดทน และอดกลั้นต่อสิ่งแวดล้อม		
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีไหวพริบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว		
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมียึดหลักความซื่อตรงซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีวินัยในตนเอง		
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนำหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงานมาใช้ในการบริหาร		
6. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการพัฒนาเพื่อการพัฒนางาน		
<p><b>3) ท่านคิดว่าแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

(ลงชื่อ).....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

...../...../.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางพรวลี ตรีประกากกร
วัน เดือน ปีเกิด	1 ตุลาคม 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	187/4 ถนนพิทักษ์พนมเขต ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัด สกลนคร
พ.ศ. 2554	หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพอครู สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) สาขาวิชาวิชาภาษาอังกฤษ ราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร