



สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ลลิตา แสนสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ลลิตา แสนสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATOR COMPETENCY AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF
INSTRUCTIONAL ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER NAKON
PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
LALITA SANSOOK

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

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลลิตา แสนสุข

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือมาโดยตลอดจากท่าน
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
 ณ ที่นี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบเครื่องมือการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา
คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจน ครู
อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้อิทธิพลอันดีงามและเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัย

ลลิตา แสนสุข

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ลลิตา แสนสุข
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสมรรถนะของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.65-0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.40-0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

6. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

7. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_4) 2) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (X_5) และ 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.50 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.035 + .610 (X_4) + .404 (X_5) - .242 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .632 (Z_4) + .465 (Z_5) - .280 (Z_6)$$

8. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 2) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และ 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

TITLE	Administrator Competency Affecting the Effectiveness of Instructional Administration in Schools under Nakon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Lalita Sansook
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The objective of this study was to identify administrator competency that affected the effectiveness of instructional administration in schools. The participants of the study comprised 327 administrators and teachers in schools under Nakon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2022. The instrument used in data collection was a set of 5–rating scale questionnaires, which the part of administrator competency indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminative power index ranged between 0.65–0.91 and reliability value index at 0.96, and the part of effectiveness of instructional administration indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminative power index ranged between 0.40–0.91 and reliability value index at 0.96. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, One–way ANOV, Pearson Product – Moment Correlation Coefficients and Stepwise multiple regression analysis.

The findings showed that:

1. The administrator competency comprised six components, namely 1) Team Leading, 2) Self–management, 3) Visioning and strategic skills, 4) Planning and administration, 5) Transformational leadership and 6) Personnel development. All components showed the highest level of suitability.

2. The administrator competency in schools, in overall, was at the highest level.
3. The effectiveness of instructional administration, in overall, was at the highest level.
4. The administrator competency in schools, in the perspective of administrators and teachers, in overall, was different with statistical significance at .01. Considering from working experience, it showed difference with statistical significance at .05.
5. The effectiveness of instructional administration in the perspective of administrators and teachers, in overall, was different with statistical significance at .01. Considering from working experience, it showed no difference with statistical significance.
6. The administrator competency and the effectiveness of instructional administration in schools was positively correlated at high level with statistical significance at .01.
7. The administrator competency predicted the effectiveness of instructional administration in schools in three aspects, namely 1) Planning and administration (X_4), 2) Transformational leadership (X_5) and Personnel development (X_6) with statistical significance at .01. The predictive power showed 64.50 percent which was written in forecasting equation as follows.

Forecasting equation in raw score:

$$\hat{Y} = 1.035 + .610 (X_4) + .404 (X_5) - .242 (X_6)$$

Forecasting equation in standardized score:

$$\hat{Z}_y = .632 (Z_4) + .465 (Z_5) - .280 (Z_6)$$

8. The guidelines for administrator competency development of administrators that affected the effectiveness of instructional administration in school composed of three aspects, namely 1) Planning and administration, 2) Transformational leadership and 3) Personnel development.

Keywords: Administrator Competency, Instructional Administration, Instructional Administration Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	16
ความหมายของสมรรถนะ	16
องค์ประกอบของสมรรถนะ	17
ประโยชน์และความสำคัญของสมรรถนะ	18
ประเภทของสมรรถนะ	19
ความสำคัญของสมรรถนะ	29
องค์ประกอบของสมรรถนะ	33
การบริหารงานวิชาการโรงเรียน	60
ความหมายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	61
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	63
หลักการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	64
ขอบข่ายงานวิชาการโรงเรียน	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	102
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	107
งานวิจัยในประเทศ	107
งานวิจัยในต่างประเทศ	114
3 วิธีดำเนินการวิจัย	119
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	120
ระยะที่ 2 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	121
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	121
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล	129
การวิเคราะห์ข้อมูล	130
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.	131
ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	132
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	135
การวิเคราะห์ข้อมูล	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	169
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
สมมติฐานของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	181
สรุปผลการวิจัย	184
อภิปรายผล	188
ข้อเสนอแนะ	197
ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้	197
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	198
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก	209
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	211
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	217
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย	243
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	281
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	287
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนา	295
ประวัติย่อของผู้วิจัย	301

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	48
2	ตารางสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการโรงเรียน	74
3	ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	122
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน	139
5	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	140
6	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำทีม	141
7	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการบริหารตนเอง	143
8	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	144
9	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	145
10	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	147
12	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	148
13	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน	149
14	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	150
15	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	151
16	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	152
17	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การนิเทศการศึกษา	153
18	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	154

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	155
20 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	156
21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	157
22 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงาน ..	159
23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	161
24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	162
25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน 165
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 167
28	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มี อำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 168
29	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 170
30	สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 172
31	สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 174
32	สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านความสามารถในการพัฒนาคน 176
33	ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน 230
34	ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน 233
35	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม 283

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36	สรุปรูปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 283
37	สรุปรูปการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม 285
38	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 289
39	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 291

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 แผนที่แสดงเขตบริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	102
3 สัมภาษณ์ ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทร์รักษ์	297
4 สัมภาษณ์ ดร.อรุวรรณิ์ ไชยปัญญา	297
5 สัมภาษณ์ นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์	298
6 สัมภาษณ์ นางอิสรา พิบูลทอง	298
7 สัมภาษณ์ นางสาวนวลปราง แสนสุข	299

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึง บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้าง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของ ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบ ทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง แนวพระราชดำของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและ อุดมคติที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศ ไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560–2564) และ รองรับกับ โครงสร้างประชากร บริบทการจัดการศึกษาของประเทศ และสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปของ กระแสโลกาภิวัตน์ในโลกศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จของการขับเคลื่อน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลาย ประการประกอบด้วย สารของแผนฯ ที่มีความชัดเจน ครบถ้วนและ ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาแผนการศึกษา แห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความ ตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แผน การศึกษาแห่งชาติ และการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติ ทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูงมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 15)

สมรรถนะของผู้บริหารเป็นความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้สมรรถนะตามกรอบแนวคิดการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง 1.4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 2.1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2.2) การสื่อสารและการจูงใจ 2.3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2.4) การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 2) นับเป็นบทบาทสำคัญในการบริหาร และจัดการศึกษา จำเป็นต้องมี ศักยภาพ สมรรถภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจน ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย (ภูวิศา ชูธัญญา, 2556, หน้า 3)

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี หากเปรียบงานแผนงานเป็นสมอง เป็นแผนที่เป็นเข็มทิศของชีวิต งานวิชาการก็คือหัวใจของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับงานแผนอย่างแยกไม่ไต่การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต้องตระหนักว่าหัวใจของการจัดการศึกษาคือผู้เรียน หากจะดูว่างานวิชาการโรงเรียนใดเป็นอย่างไร ดูได้จาก

นักเรียนในโรงเรียนนั้น ๆ การบริหารงานวิชาการจะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารโรงเรียน จะทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ งานวิชาการจึงถือเป็น งานหลักไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดก็ตามการดำเนินงานวิชาการจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่ง (ภัทรสุดา เกิดแสง, 2563, หน้า 3)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวาง มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทุกด้าน ของสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะ เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ ได้ผลและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เรียนการทำความเข้าใจเพื่อสร้างจุดมุ่งหมายรวม กันของบุคลากร ในสถานศึกษา จึงเป็นความสำคัญ อันดับแรก โดยที่การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จะเกี่ยวข้องกับกรอบงานบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย 17 งาน คือ การพัฒนาหรือ การ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน งาน ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการ เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและ ส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การสง เสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วัง องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, (2556, หน้า 39-49)

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับ ผู้เรียนในชั้นเรียนก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของ โรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนมีความมุ่งมั่น และสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอก กรอบ และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่ แปลกใหม่ และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วม และร่วมกันแสวงหา

วิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครูในระดับสูง ตลอดจนการรู้จักและเข้าใจถึงความต้องการและให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครูเข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาก็จะทำให้ครูพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงานกับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระหลักอยู่ที่การมุ่งยกระดับการทำงานของครูให้มีความพยายามเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งก็คือ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนนั่นเอง (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2555, หน้า 134)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เขตซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการนำพาการพัฒนาโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ในสมรรถนะด้านต่าง ๆ และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามสำหรับ การวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี อะไรบ้าง
2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด

4. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนก ตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

6. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

7. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนได้บ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

8. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

7. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

8. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

6. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
2. ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. ได้ข้อมูลที่ใช้ในการจัดอบรมสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้
 - 1.1.1 ด้านการเป็นผู้นำทีม
 - 1.1.2 ด้านการบริหารตนเอง
 - 1.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
 - 1.1.4 ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
 - 1.1.5 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1.6 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน
- 1.2 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 7 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 1.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.2.4 ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา
- 1.2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

- 1.2.7 ด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยขออธิบายตามระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและสังเคราะห์องค์ประกอบของ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปี การศึกษา 2565 จำนวน 2,170 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของตัวอย่างนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตาม คุณสมบัติที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านการเป็นผู้นำทีม

3.1.2 ด้านการบริหารตนเอง

3.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์

3.1.4 ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

3.1.5 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3.1.6 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มี 7 ด้าน

คือ

3.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

3.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.2.4 ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

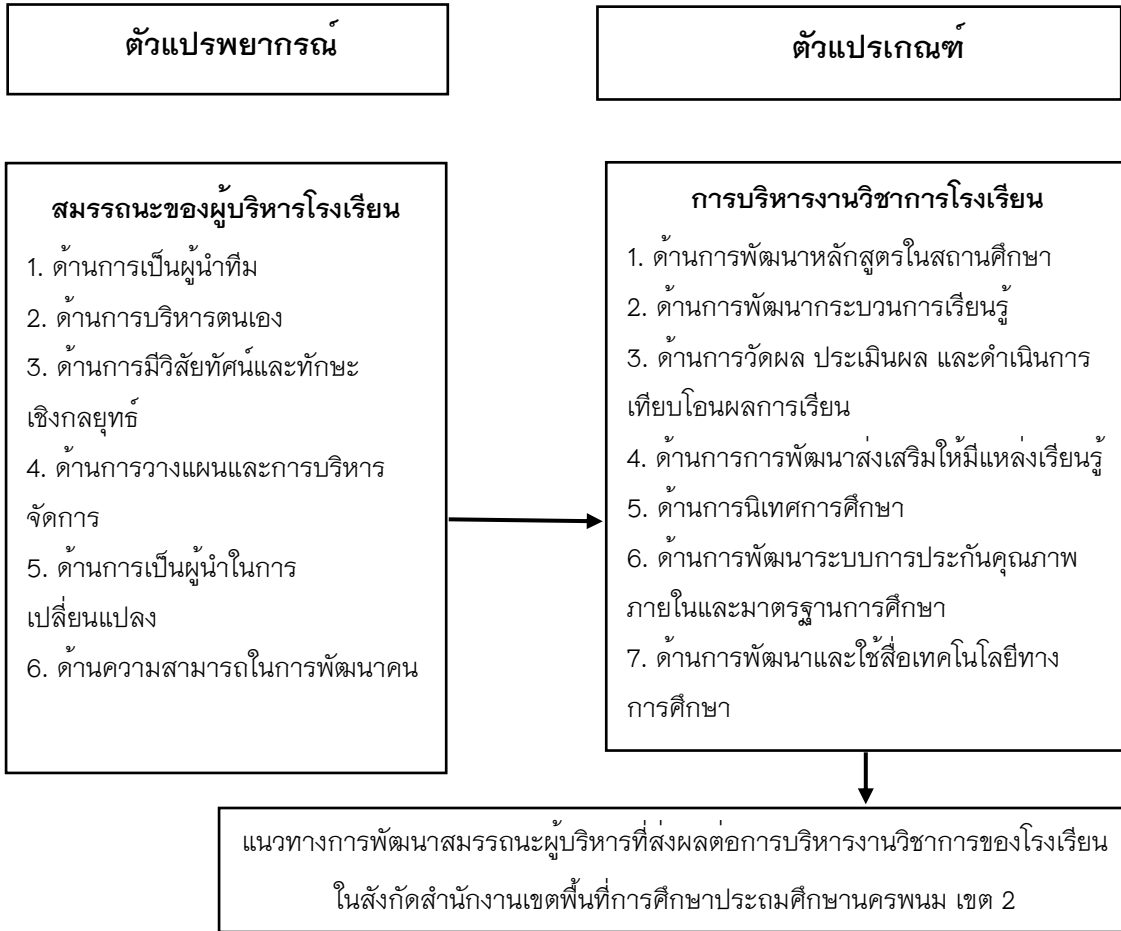
3.2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

3.2.7 ด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้าน และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 7 งาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำทีม หมายถึง ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจน มอบหมายงานให้แก่สมาชิกเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการบริหารตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาคนคว่าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรูของตนเอง และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาคนคว่าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

1.4 ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จาก การปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา

1.5 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น
ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป
ในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.6 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน หมายถึง ผู้บริหารมีมีการ
ส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของ
บุคคลเหล่านั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรใน
ทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่
ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลที่เกิดจากการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของ
นักเรียนให้ได้ผลดีและมีภาวะวัดผลประเมินผลการเรียนสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและ
ส่งผลให้ผู้เรียนมีความประพฤติดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน
ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักสูตรการแกนกลางศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้โดย
คำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ
ชุมชน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา
ความต้องการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนากระบวนการ
จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง
กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก
ทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง การประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและ
สามารถแก้ปัญหาได้ เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม
ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้

2.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
หมายถึง การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมี

การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2.4 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทางโรงเรียนดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการพัฒนาห้องสมุดหรือห้องสมุดเคลื่อนที่มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ สวนสุขภาพ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

2.5 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน โดยการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนา งานคือการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพมีเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่สถานศึกษามีระบบ ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ว่าคุณภาพนั้นตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประกันคุณภาพภายในต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.7 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง เป็นการจัดสื่อและส่งเสริม สนับสนุนครูผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การนำผล การศึกษาที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูประจำการ ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและ ขยายโอกาส ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 181 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

- 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 1.3 ประโยชน์ของสมรรถนะ
- 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
- 1.5 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 1.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหาร
- 1.7 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

2. การบริหารงานวิชาการโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
- 2.3 หลักการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
- 2.4 ขอบข่ายงานวิชาการโรงเรียน
- 2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

3. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม

เขต 2 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มาจากภาษาอังกฤษคำว่า Competency ซึ่งมีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ทั่วไป ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, อ้างถึงใน เชียง เกาซิด, 2554 หน้า 18) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถทางใดทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ability” นอกจากนี้ในภาษาอังกฤษยังมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่อีกหลายคำ ได้แก่ capability, proficiency, expertise, skill, aptitude แต่ยังมีคำเฉพาะว่า competency ซึ่งในภาษาไทยใช้คำว่า “สมรรถนะ” ที่มีลักษณะเฉพาะเพิ่มขึ้นแต่บางองค์การใช้ คำว่า “ความสามารถ”

เปลื้อง ณ นคร (2544, หน้า 454) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการที่จะทำงานอันใดอันหนึ่ง

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 7) ได้กำหนดนิยามของ สมรรถนะไว้ว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ตัวอย่าง เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

เท็อน ทองแก้ว (2550, หน้า 4) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตาม เกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

ตามแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2552, หน้า 3) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นใน องค์กร

จารุวรรณ จีนประสม (2555, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติณีสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) และ 3) ทักษะ (Attitudes)

Scott Parry (1997, p. 7 อ้างถึงใน จารุวรรณ จีนประสม, 2555, หน้า 9) กล่าวว่า Competency หมายถึง องค์ประกอบ (Cluster) ของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของ การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและ สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับกฎเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

นิตติญา ศิริจันทร์พันธ์ (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ Competency หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมี ประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน เท็อน ทองแก้ว, 2550, หน้า 4) ได้แบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็น สำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับ ภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้นกล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และ แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude)

1.3 ประโยชน์ของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์การหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
2. ตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
3. เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2552, หน้า 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ ดังนี้

1. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน

1) ทราบถึงความสามารถที่ต้องการตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายใน การปฏิบัติงานของตน

2) ทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะทำให้ ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3) ทราบถึงความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งเป้าหมายในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตน

2. ผู้บังคับบัญชา ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรพัฒนาและเพิ่มเติมสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

3. องค์กร

1) องค์กรสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
2) องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3) องค์กรสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลตอบแทน

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่อองค์กร หน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

เท็อน ทองแก้ว (2550, หน้า 5) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ป.ป., หน้า 4)

กล่าวถึง สมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ใช้ในการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมาตั้งแต่ปี 2550 ซึ่งสังเคราะห์จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการระดับผู้บริหาร ความคิดเห็นข้าราชการทั่วไปและความคิดเห็นจากประชาชน จึงได้กำหนดสมรรถนะหลักข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 คุณธรรมและจริยธรรม

การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึก และรับผิดชอบต่อตนเอง ตลอดจนวิชาชีพของตนเพื่อธำรงรักษาคำศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการ

1.2 การบริการที่ดี

พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายาม ความพร้อมในการ ให้บริการประชาชน และอุทิศเวลาที่ต้องสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและ คุณภาพงานที่กำหนด และหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

1.4 ทำงานเป็นทีม

การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

1.5 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับ การปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร คือ คุณลักษณะ

เชิงพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิด การบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศ ในหน่วยงาน การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการกำหนด สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยได้มีการอนุมัติให้ใช้สมรรถนะประจำ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี 2555 ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สภาวะผู้นำ (Leadership)

ความสามารถในการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน ชี้แนะ สั่งการ นำเสนอ หรืออำนวยความสะดวกโดยใช้ศิลปะในการเป็นผู้นำ กลุ่มคน โดยให้กลุ่มคนทำงานร่วมกัน ด้วยความทุ่มเทและใช้ความสามารถสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดของกลุ่ม รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กร และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้ทักษะทางการบริหารผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในส่วนภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.3 การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ความสามารถ

ในการคิดและทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์หาข้อสรุปจากสถานการณ์หรือข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงการมองภาพเชิงกลยุทธ์จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

2.4 การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Drive for Result) การบริหาร

จัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความพึงพอใจต่อประชาชน/ผู้รับบริการ

3. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือคุณลักษณะ

เชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานที่มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานใกล้เคียงกัน (Job Family) โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดควรจะมีสมรรถนะเหมือนกันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การจัดทำสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน 35 กลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะและมีสมรรถนะทั้งหมด จำนวน 19 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป
- 2) กลุ่มงานสถิติ
- 3) กลุ่มงานคอมพิวเตอร์
- 4) กลุ่มงานนิติการ
- 5) กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
- 6) กลุ่มงานปกครองและทะเบียน
- 7) กลุ่มงานเทคนิค
- 8) กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 9) กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
- 10) กลุ่มงานสิ่งแวดล้อม
- 11) กลุ่มงานการท่องเที่ยว
- 12) กลุ่มงานการเงินและบัญชี
- 13) กลุ่มงานเศรษฐกิจและการพาณิชย์
- 14) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
- 15) กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์
- 16) กลุ่มงานสถาปัตยกรรม
- 17) กลุ่มงานเกษตรกรรม
- 18) กลุ่มงานวิทยาศาสตร์
- 19) กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 20) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์
- 21) กลุ่มงานเภสัชกรรม
- 22) กลุ่มงานจิตวิทยา
- 23) กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
- 24) กลุ่มงานการพยาบาล
- 25) กลุ่มงานการบำบัดและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน
- 26) กลุ่มงานสัตวแพทย์
- 27) กลุ่มงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 28) กลุ่มงานสาธารณสุข
- 29) กลุ่มงานการศึกษา

- 30) กลุ่มงานวิศวกรรม
- 31) กลุ่มงานผังเมือง
- 32) กลุ่มงานศิลปะสังคมและวัฒนธรรม
- 33) กลุ่มงานช่างเทคนิค
- 34) กลุ่มงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- 35) กลุ่มงานเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมี

จำนวน 19 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ คือ การพยายามทำความเข้าใจปัญหาสาเหตุและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ รวมทั้งพยายามเสนอข้อสรุปและแนวทางเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
- 2) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า คือ การพยายามหาทางแก้ไขหรือทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- 3) การคิดวิเคราะห์ คือ การใช้การคิดเชิงเหตุผลเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
- 4) ศิลปะการสื่อสาร คือ การพยายามหาแนวทางหรือวิธีการในการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการ
- 5) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและกลุ่มคนที่หลากหลาย การรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้อื่น รวมถึงปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) ความละเอียดรอบคอบ คือ ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานในทุกแง่มุมและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรืองานที่ปฏิบัติก่อนส่งมอบงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ หรือถูกต้องครบถ้วน
- 7) การสืบเสาะหาข้อมูล คือ การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงและโดยอ้อม หรือที่ช่วยให้การทำงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ

8) การดำเนินการเชิงรุก คือ การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสที่จะเกิดขึ้นในงาน พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือเตรียมป้องกันแก้ไขปัญหา หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

9) จิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน คือ การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์และปรัชญาในวิชาชีพ เช่น พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรักในงาน ทุ่มเทอุทิศตน สละทั้งแรงกาย แรงใจให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างเต็มที่ กำลัง รวมทั้งมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาค

10) ความคิดสร้างสรรค์ คือ การค้นหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลมากขึ้น

11) การมองภาพองค์รวม คือ การรวบรวมข้อมูลและนำมาทำการศึกษวิเคราะห์ หรือประมวลองค์ความรู้ โดยการจับประเด็นเพื่อหาความเชื่อมโยงในทุก ๆ ด้านและกำหนดกรอบแนวคิดใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเหตุการณ์

12) การปรับตัวในการทำงานภายใต้ภาวะกดดัน คือ การเต็มใจทำงานภายใต้ภาวะกดดันในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะกดดันจากสถานการณ์ ทรัพยากร หรือระยะเวลาในการทำงานจำกัด กลุ่มบุคคลที่หลากหลายทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

13) การจัดการและควบคุมงาน คือ การใช้หลักการจัดการในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ เช่น มีการวางแผนงาน การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดทำลิสต์คน การประสานงาน การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน รวมทั้งการมอบหมายการควบคุมการติดตาม และการประเมินผล

14) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน คือ การพยายามทำให้ทุกภาคส่วน (ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ) เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

15) ความใส่ใจในสิ่งแวดล้อม คือ การมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการสร้าง หรือการพัฒนา หรือการรักษา หรือการระมัดระวังต่อการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในมิติต่าง ๆ เช่น อากาศ น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนความสะอาดโดยทั่ว ๆ ไป เป็นต้น

16) การให้ความสำคัญกับบริบทของพื้นที่ คือ การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการพยายามสร้างความเข้าใจรวมถึงการยอมรับในความแตกต่างในเรื่องสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และด้านกายภาพของพื้นที่ที่รับผิดชอบเพื่อที่จะทำให้การให้บริการของตนต่อผู้รับบริการสอดคล้องกับความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าว

17) ความตระหนักและเข้มงวดด้านความปลอดภัย คือ การพยายามลดความไม่แน่นอนในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่นำไปสู่ ความไม่ปลอดภัย เช่น ติดตาม เผ่าระวัง ตรวจสอบ พร้อมทั้งหาทางลดความไม่แน่นอนเหล่านั้นเป็นต้น

18) ความคิดเชิงบวก คือ การพยายามหาวิธีการตอบสนอง หรือบริหารจัดการกับปัญหาอุปสรรค หรือสถานการณ์ในเชิงลบอย่างสร้างสรรค์ หรือในแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นคุณ

19) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ คือ การพยายามทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตน หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งคาดการณ์ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรอย่างไร

ดาวนภา หัตถยานนท์ (2556, หน้า 27) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดที่มีสอดคล้องกันเพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สรุปแบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่มีร่วมกันทุกตำแหน่งใน องค์กร ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร
2. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถที่ใช้เฉพาะงาน เพื่อบ่งบอกว่าบุคลากรตำแหน่งนั้น ๆ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจเป็นเทคนิคหรือวิชาชีพเฉพาะ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่เกิดขึ้น จริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทบริหารในการนำทักษะ ความรู้ ความชำนาญไปใช้ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เหนือกว่าระดับปกติ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, อ้างถึงใน วิไลพร ศรีอนันต์, 2559, หน้า 19-20) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องเรียนหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ประเภทของสมรรถนะ แบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีในทุก ๆ ตำแหน่ง
2. สมรรถนะประจำสายงาน คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะงานที่เด่นชัด เพื่อบ่งบอกว่าบุคลากรตำแหน่งนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถ
3. สมรรถนะผู้บริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งของสายงานบริหารในการนำทักษะ ความรู้ ความชำนาญไปใช้ เพื่อการบริหารงานเหนือกว่าระดับปกติ

1.5 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2552, หน้า 3) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยระบบสมรรถนะ (Competency) ที่นำมาใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคนภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสวนราชการ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานความสามารถเชิงสมรรถนะ อีกทั้งสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาวัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร และสมรรถนะประจำ สายงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของข้าราชการให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทั้งสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไปประโยชน์จากการนำระบบสมรรถนะมาใช้

1. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน

1) ทราบถึงความสามารถที่ต้องการตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตน

2) ทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3) ทราบถึงความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งเป้าหมายในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตน

2. ผู้บังคับบัญชา

ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ควรพัฒนาและเพิ่มเติมสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการในงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

3. องค์กร

1) องค์กรสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

2) องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3) องค์กรสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 2) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคข้าราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับหลักที่ควรคำนึงถึงในการจัดระดับสมรรถนะ มี 2 ประการ คือ

1. จำนวนระดับสมรรถนะควรมีให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้กับระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในสวณงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีระดับตำแหน่งมาก ระดับสมรรถนะก็ควรมีมากให้สอดคล้องกัน เช่น ในราชการพลเรือนมีการจัดระดับตำแหน่งในตำแหน่ง ประเภทวิชาการเป็น 5 ระดับ จึงควรมีระดับสมรรถนะ 5 ระดับเป็นอย่างน้อย เป็นต้น ดังนั้นในบางองค์กรที่มีระดับตำแหน่งหลัก 3 ระดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน/โครงการ/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย และผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก อาจกำหนด ระดับสมรรถนะเพียง 3 ระดับ เป็นอย่างน้อยก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กร และเส้นทางก้าวหน้าในรายละเอียดของแต่ละองค์กรกำหนดไว้

2. ระดับของสมรรถนะแต่ละระดับต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจน จนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตเห็น นั่นคือ หลัก Just Noticeable Difference หรือ JND โดยสมรรถนะระดับที่ 1 จะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงได้ง่ายที่สุด และยิ่งยากขึ้นไปตามระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่สามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า จะต้องสามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่ต่ำกว่าได้เช่นเดียวกัน การจัดระดับสมรรถนะจึงจัดไว้ในลักษณะของขั้นบันได โดยผู้ที่มีระดับที่สูงกว่าต้องแสดงระดับที่ต่ำกว่ามาก่อนหรืออาจหมายความว่า อีกนัยหนึ่งได้ว่าถึงแม้ผู้รับการประเมินจะแสดงพฤติกรรมในระดับสูงขึ้นไป แต่ถ้าขาด การแสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 ก็ถือถือว่าไม่ได้แสดง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2554, หน้า 1-3) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหาร คือ คุณลักษณะหรือขีดความสามารถของผู้บริหาร เป็นสมรรถนะสำหรับผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงระดับอธิการบดี โดยจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแสดงความคิดเห็น ได้ข้อสรุปสมรรถนะผู้บริหาร 5 ด้าน และกำหนดรายละเอียดของสมรรถนะในแต่ละตัวให้มีรายละเอียดครบถ้วน ถูกต้อง กำหนดชื่อ คำจำกัดความ กำหนดการจัดระดับ และกำหนดพฤติกรรม ในแต่ละระดับ โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ และคำอธิบายนั้นใช้เกณฑ์ที่ว่าในแต่ละระดับมีลักษณะสำคัญแฝงอยู่เช่นเดียวกันกับการจัดทำสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2555, หน้า 2) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศในหน่วยงาน

บรรลู่ ชินน้ำพอง (2556, หน้า 95) ได้ให้นิยามของ สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2557, หน้า 2) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งบริหารต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2557, บทนำ) ด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตามระบบแท่ง (Broadband) ที่จะนำมาใช้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น จะมีการกำหนดตามสายงานที่ได้มีการยุบหรือเพิ่มสายงานโดยจะมีการกำหนดรูปแบบมาตรฐานเพื่อจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้วิธี Role Profiling เป็น 3 ส่วนซึ่งจะคล้ายคลึงกับของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ส่วนที่หนึ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ (Key Accountabilities) จะเป็นการกำหนดว่า ตำแหน่งงานนั้น จะต้องบรรลุผลสำเร็จด้านใดบ้าง จึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่งนั้น ส่วนที่สอง กรอบคุณวุฒิ (Knowledge and Experiences) จะเป็นการกำหนดว่าผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งงานนั้น ต้องมีคุณสมบัติ เชิงคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผลไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงานในตำแหน่งนั้น ส่วนที่สาม กรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Skills and Competencies) จะเป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดีดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพจึงได้ มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขึ้น โดยในแต่ละสมรรถนะจะต้องมีการกำหนด พฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรม เพื่อแสดงสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละระดับ เพื่อให้การกำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

จึงจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น “คู่มือสมรรถนะประจำผู้บริหาร” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะประจำผู้บริหารและรายละเอียดของสมรรถนะในแต่ละระดับเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ทั้ง 4 รายการ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกันโดยจะได้อธิบายความหมายของคำจำกัดความในแต่ละระดับว่ามีรายละเอียดและจุดเน้นอย่างไรเพื่อให้เกิดความเข้าใจกล่าวโดยสรุป สมรรถนะการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งของสายงานบริหารในการนำทักษะ ความรู้ ความชำนาญไปใช้ เพื่อการบริหารงานเหนือกว่าระดับปกติ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศในหน่วยงาน

1.6 องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร

Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareq Hashem (2015, pp. 726-727) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารเป็นการทำนายประสิทธิภาพขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับองค์กร จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างแบบจำลองสมรรถนะใหม่ โดยนำแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการมาสร้าง Managerial Competencies Model ขึ้น เพื่อใช้ในสายการบินซึ่งช่วยให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดและจัดโปรแกรมที่สำคัญเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงาน โดยการดำเนินการตามแบบจำลองสมรรถนะจะช่วยปรับปรุงปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership Competency) หมายถึงเป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นและเป็นความสามารถในการพิจารณางานในวิธีที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน
2. การแก้ปัญหาและความสามารถในการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making Competency)
3. ทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Skills Competency)
4. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus Competency)

Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017, pp. 36–37) ได้กล่าวว่
สมรรถนะในการบริหาร มี 6 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็น
ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่าง
เหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร
ต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องมีการจัดประชุม
และนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรอง
เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and
Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์
ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทาง
ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับ
ความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถ
จัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณรวมถึงการติดตามและประเมินผล
โครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็น
ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจน
มอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการ
ทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency)
เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของ
การทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจของ
องค์กรอย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ
การควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็น
รูปธรรม

5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกและผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-management Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรคและสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทินกร สุตขารี (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ซึ่งรับรู้ ได้จากพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติหรือแรงจูงใจ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถปฏิบัติงานในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล เป็นต้น

2. การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการส่งเสริมสนับสนุน ระดม จัดสรรทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู เช่นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ สภาพแวดล้อม

อาคารสถานที่ ระบบบริการอำนวยความสะดวก แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการระดมทรัพยากรอื่น ๆ จากภายนอก เป็นต้น

3. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะในการชี้แจง การให้ คำปรึกษาแนะนำ ให้ครุมีความรู้ ความเข้าใจ การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การให้ คำปรึกษาในการจัดทำ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรม การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยี การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประเมินผลการจัดการกิจกรรมวิชาการ เป็นต้น

4. การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การกำกับ ติดตามผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การเลือกใช้ จัดทำและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียนตามเกณฑ์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนและมีการใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เป็นต้น

บุญชอบ พรรณนิกร (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่าสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงแผนและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอน ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาการ และวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานและพัฒนากิจการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ยิ้มแย้ม เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ด้วยความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้ เกียรติผู้มาติดต่อ ช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อ ให้บริการโดย คำนึงถึงความต้องการของผู้มาติดต่อ ทำหน้าที่อย่างเกินความคาดหวัง แม้อาจใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก จัดทำช่องทาง การสื่อสารเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มาติดต่อ มีการ ปรับปรุง สิ่งแวดล้อมในการทำงานจัดอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาคนคว้าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเอง เขารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการรวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่เพื่อพัฒนาตนเอง สถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกสุภาพอ่อนโยนน่าเชื่อถือ มีการพัฒนาทางอารมณ์ สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ชื่นชอบและชื่นชมโดยทั่วไป

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องของเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและประสบการณ์ภายในทีมงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนางานของสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับข้อติงของทีมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง เคารพให้เกียรติไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, หน้า 22-27) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะประจำผู้บริหารทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคนองค์กร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถใน

การดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการ ให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง

2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) ความตั้งใจหรือ ความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงานตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และ ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของ หน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และ การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการ ปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันหรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็น ผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูล หลากหลายและนานาทัศนะในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของ ปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในและส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อ และบุคลิกภาพที่สำคัญ เหมาะสมกับสถานการณ์รอบด้านและการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบผลสำเร็จ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และให้ผล การปฏิบัติงานเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น จนผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร งานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมาก ถือเป็นแกนหลัก ในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนางานพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา จะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วยการสร้างทีมงานมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้ง 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีม และสมาชิกทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุผลและความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้ และความชำนาญ ความเป็นผู้นำ ความเมตตากรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่

5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่การพฤติกรรมที่ตอบสนองสถานการณ์ ทักษะการคิด คือการดึงเอาทักษะด้านความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็น“ต้นทาง” ของทักษะด้านคน โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความ เป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐานและการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานให้ทันตามกำหนด จึงจำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น

6. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหาร สถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่นๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศ การทำงาน

การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่อง ต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยใน กลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

7. การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของ บุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียน สำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้นและ ระยะยาว การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกฝึกอบรมและภายในองค์กร หรือส่งอบรมภายนอก โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน การพัฒนาในงานเป็นการฝึกอบรมในงาน และเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา ศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

8. การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพใน อนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับ เป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุ ความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับ ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารรถในการเก่ง คิด และเก่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกของผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์จะเป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการสื่อสารของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อ การปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 2-18) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ หรือ Managerial Competencies เป็นกรอบสมรรถนะที่สะท้อนแนวปฏิบัติร่วมกันในการบริหารส่วนงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็น กลไกที่สำคัญที่จะการนำพาจุฬาฯ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน คือ การกำหนดแผนและเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยพร้อมสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจและเห็นพ้องร่วมกันกับแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้

2. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ คือ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบ ระบุสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา เกณฑ์การตัดสินใจ ผลกระทบและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า

4. การบริหารทรัพยากร คือ การจัดการทรัพยากร วางแผน จัดสรร บริหารและติดตามการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูล เวลา และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ ฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาความรู้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้คุ้มค่า รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อม นำองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรขึ้นมา ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต ซึ่งจะยังผลให้บุคลากร ผู้รับบริการจนเกิดเป็นความพึงพอใจ ความคาดหวัง ว่าสถานศึกษานั้นมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสมรรถนะด้านทักษะ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การระดมความคิด มีเทคนิคในการใช้สื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ การมอบหมายงาน รวมถึงการใช้ เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานกิจการนักเรียน
2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ประสานสัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ปกครอง
3. ทักษะด้านคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพรวมในองค์กร หรือหน่วยงานของตนเอง เข้าใจโครงสร้างของงานรวมทั้งความสัมพันธ์กันของงานแต่ละงาน สามารถจัดโครงสร้างหน้าที่ภารกิจได้อย่างชัดเจนเหมาะสมและกำหนด ทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หลักสูตร

กลยุทธ์ ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาบนพื้นฐานของควมมีเหตุผลได้อย่างน่าเชื่อถือ ยุติธรรม

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึงความสามารถของผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนและการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แหล่งเรียนรู้ภายนอกและในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากร มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นระบบและส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ ครูเห็นถึงความสำคัญต่องาน อื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถาน ศึกษาในการคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหาพร้อมทั้งสามารถตีและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ โดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก่อนการตัดสินใจ พร้อมทั้งร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ รู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และสามารถวิเคราะห์นโยบาย ประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อมปัญหาและแนวโน้มในอนาคตเพื่อนำมากำหนดนโยบายของสถานศึกษา

วรารภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะตำแหน่งของสายงานบริหารในการนำทักษะ ความรู้ ความชำนาญไปใช้ เพื่อการบริหารงานเหนือกว่าระดับปกติ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศในหน่วยงานประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
 4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของบุคคล โดยกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างชัดเจนสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ
 5. การวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 6. การบริหารและพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพขององค์กรและสังคม
เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 23) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงานส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน 7 ด้าน ดังนี้
1. การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา

วิชาชีพ จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหาร
สถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สามารถระดม
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้
การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ
การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

3. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนด
นโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและ
ภูมิสังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้

4. หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง
ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทาง
ใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและ
การสอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5. กิจการและกิจกรรมนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ
บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย
คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและ
กิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น การบริหาร
จัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

6. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ
จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกนำผล
การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และ
จริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคำประกอบของสมรรถนะการบริหาร เพื่อใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ในงานวิจัย ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	Ruba Osama Hawi, Dina	Rosanna L. Manalo and Masood	ทินกร สุตชาติ (2556)	บุญชอบ พรรณนิกร(2558)	กรมสงเสริมการปกครองท้องถิ่น	พงศศิริ เกื้อราษฎร์ (2559)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)	สิริกานย์ ไตรภพชนพัฒน์ (2561)	วรภรณ์ ทิพสุข (2563)	เกรียงไกร แสนสุข (2564)			
ด้านการเป็นผู้นำทีม	/	/		/		/			/	/	6	60	√
ด้านการแก้ปัญหาและความสามารถในการตัดสินใจ	/					/					2	20	
ด้านการมีวิสัยทัศน์ทักษะเชิงกลยุทธ์	/	/			/	/			/		5	50	√
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	/			/							2	20	
ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร		/				/					2	20	
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ		/	/				/		/	/	5	50	√
ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์		/									1	10	
ด้านการบริหารตนเอง		/		/	/	/			/	/	6	60	√

ตาราง 1 ต่อ

สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	นักรการศึกษา												
	Ruba Osama Hawi, Dina	Rosanna L. Mandlo and Masood	ทินกร สุตขาริ (2556)	บุญชอบ พรรณนิกร(2558)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	พงศ์ศิริ เกื้ออราทกุล (2559)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)	ศิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์ (2561)	วราภรณ์ ทิพสุข (2563)	เกรียงไกร แสนสุข (2564)	คามณี	รอยละ	องค์ประกอบที่วัดผล
ด้านการส่งเสริม และสนับสนุน ทรัพยากรในการ จัดการเรียนรู้			/								1	10	
ด้านการนิเทศการ จัดการเรียนรู้			/						/	2	20		
ด้านการกำกับ ติดตามและ ประเมินผลการ จัดการเรียนรู้			/				/		/	3	30		
ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน			/		/					2	20		
ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู			/						/	2	20		
ด้านการเป็นผู้นำใน การเปลี่ยนแปลง				/	/	/		/	/	5	50	√	
ด้านการพัฒนาคน				/	/	/	/	/		5	50	√	
ด้านการคิด วิเคราะห์และ สังเคราะห์					/		/			2	20		
รวม	4	6	4	5	4	8	4	3	6	7	51	31.88	6

จากตาราง 1 การศึกษาความหมาย องค์ประกอบ ประโยชน์ของประเภทและความสำคัญของสมรรถนะ ในเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกัน เป็นหัวข้อเดียวกันและตั้งชื่อใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาและประเด็นสำคัญ และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ในการวิจัย จากตาราง ข้างต้น พบว่ามี 6 ด้าน ที่เป็นไปตามเกณฑ์และตั้งชื่อหัวข้อใหม่ ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำทีม
2. ด้านการบริหารตนเอง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

นักวิชาการได้ให้แนวคิด ทฤษฎีของสมรรถนะการบริหารในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำทีม

Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareq Hashem (2015, pp. 726–727) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership Competency) หมายถึง เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นและเป็นความสามารถในการพิจารณางานในวิธีที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017, pp. 36–37) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

บุญชอบ พรรณนิกร (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องของเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ใ้เกียรติยศของ ชมเชย ใ้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และประสบการณ์ภายในทีมงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องใน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวางแผนพัฒนางานของสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับขอตก ลงของทีมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้รวมแสดงความคิดเห็นได้อย่าง เต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พงศ์สิริ เกื้อวราร์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็น กระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำ อย่งไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การสร้างทีมงานมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้ง 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วม ในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการ ทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาท ของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุผลและความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชาว์ปัญญา ความเมตตา กรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน

กล่าวโดยสรุป ด้านการเป็นผู้นำทีม หมายถึง ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ และความสามรถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจน

มอบหมายงานให้แก่สมาชิกเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. ด้านการบริหารตนเอง

Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017, pp. 36–37) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-management Competency) เป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทน กับอุปสรรคและสามารถ พลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว รู้บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อตนเองและผู้ใต้บังคับ บัญชาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บุญชอบ พรรณนิกร (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาคนคว่าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษา คนคว่าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนา ตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง เขารับ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการรวบรวมและประมวลความรู้และเผยแพร่ เพื่อพัฒนาตนเอง สถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกสุภาพอ่อน โยมน่าเชื่อถือ มีการพัฒนาทางอารมณ์ สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะ ทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ชื่นชมและชื่นชมโดยทั่วไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, หน้า 22–27) ได้กำหนด การเป็น ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) ความตั้งใจและความสามารถในการ กระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความ ต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการ ถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการ ให้การปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง

พงศ์ศิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนางานพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา จะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วรารภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การบริหารและพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพขององค์กรและสังคม

เกรียงไกร แสนสุข (2564 หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

กล่าวโดยสรุป ด้านการบริหารตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาคนว่าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรูของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาคนว่าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์

Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017, pp. 36–37) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้

เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กร
อย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุม
ติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, หน้า 22-27) ได้กำหนด การคิด
เชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิง
สังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ใน
ระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันหรือให้
ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ
ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนานาทัศนะในระดับสูง
ยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และ
นโยบายขององค์กร

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็น
คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้
เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถ
มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอัน
ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษา
ร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อัน
เป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของ
สมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการแก่งัด และแก่งานของผู้บริหารสถานศึกษา
วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์จะ
เป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มี
วิสัยทัศน์จะมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และโน้มนำให้
มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่าง
เป็นระบบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 2-18) การมีวิสัยทัศน์และการ
วางแผน คือ การกำหนดแผนและเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและ
มหาวิทยาลัยพร้อมสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจและเห็นพ้องร่วมกันกับแผนงานและเป้าหมายที่
วางไว้

วรารภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017, pp. 36–37) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณรวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

ทินกร สุตขาริ (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล เป็นต้น

สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การระดมความคิด มีเทคนิคในการใช้สื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ การมอบหมายงาน รวมถึงการใช้ เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานกิจการนักเรียน

วรภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา

5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, หน้า 22-27) ได้กำหนดการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคนองค์กร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการ

ดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการ
ให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง

พงศ์ศิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลง
ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา
ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิด
การตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและ ผู้ตาม
มองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม
ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ
4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง
ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 2-18) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
คือ การมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับการยอมรับและความ
ร่วมมือจากทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์
ขององค์กร

เกรียงไกร แสนสุข (2564 หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริหารการศึกษาและ
สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และ
การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดย
เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง
พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559, หน้า 22-27) ได้กำหนดความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้นและระยะยาว การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน การพัฒนาในงานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 2-18) การพัฒนาบุคลากร คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า

สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้

ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ประสานสัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ปกครอง

วรารภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ด้านความสามารถในการพัฒนาคน หมายถึง ผู้บริหารมีมีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 แนวทางการพัฒนา

ความหมายของแนวทางการพัฒนา

แนวทาง มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบเป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่งเป็นหลักการหรือแนวคิด หรือเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Weiss S. Davic & Legand (2011) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การจำลองความจริง ของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของ นิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางการปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง แนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ ที่ได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้นและใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การพัฒนา มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปกรณัม ปรียากร (2558) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากทำให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น

ความหมายของ แนวทางการพัฒนา สามารถสรุปได้ว่า แนววิธีการปฏิบัติ หรือ กระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ด้วยวิธีการหรือกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

2. การบริหารงานวิชาการโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนและถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัดผล ประเมินผล รวมทั้ง ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

มัญญ รมแก้ว (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นการบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและครอบคลุมถึงความรู้ คุณสมบัติ ทักษะ และความสามารถ ความมุ่งหมายทางการศึกษาของประเทศได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันที่ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

นภาดา ผูกสุวรรณ (2553, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เปรียบเหมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 75) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีและมีการวัดผลประเมินผลการเรียนสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีความประพฤติดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอเสนอ ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2556, หน้า 24) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญยิ่งที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้งานใดเป็นงานหลักหรืองานสนับสนุน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญหรือ อาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมาย รวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา

ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

สรุปงานวิชาการเป็นหัวใจหลักที่สำคัญมากของการบริหารสถานศึกษา ที่เป็น ตัวกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และผู้ที่มีส่วนร่วมในทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่คอย สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ผู้ศึกษาได้รวบรวมหลักการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการบริหาร การศึกษา หลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้ศึกษา จะขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 40) เสนอหลัก ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการตามคู่มือการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลให้มีอิสระและคล่องตัวยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพ ภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน จัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และ ท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ นั้นมีหลักการบริหาร คือ

1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือนักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2) หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพและการจัดการได้

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวาง หลักการบริหารงานวิชาการจะแบ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1) ขั้นตอนดำเนินการจะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไปนี้

1.1) จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.2) จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน

1.3) จัดครูอาจารย์เข้าสอน

1.4) จัดทำโครงการสอน

1.5) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.6) จัดตารางสอน

1.7) ปฐมนิเทศนักเรียน

1.8) การลงทะเบียนเรียน

2) ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นขั้นที่จัดดำเนินงานรวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้

2.1) การดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2) การดำเนินเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดชุมนุมต่าง ๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.3) งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหาอุปกรณ์ เป็นต้น

3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการดังนี้

3.1) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ

3.2) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแนวทางวิชาการได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียนและสามารถนำไปปฏิบัติได้

3.3) ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.4) จัดบรรยายภาคทางวิชาการในสถานศึกษา เช่นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ

3.5) จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.6) จัดตั้งคณะกรรมการทางวิชาการขึ้นอาจมีลักษณะจัดรวมกันเป็นคณะครูในกลุ่มงานเดียวกันมาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7) ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ

3.8) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

3.9) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 6) กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการในการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักในการทำงานโดยเฉพาะหลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ๆ 3 ประการ ดังนี้

หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกัน

คุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุม คุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม เสนอแนะ ปรับปรุง และพัฒนาหลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายอาจดำเนินงานในรูปแบบของ คณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการรวมคิด ร่วมทำและร่วมประเมินผล เพราะในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร นั่นคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในการร่วมคิด วางแผนการทำงาน ร่วมปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E's) ได้แก่

1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อยโดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัด บุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยี และใช้เวลาอันน้อยอีกด้วย

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ซึ่งเรียกว่าธรรมเนียมปฏิบัติมาบูรณาการ ให้กับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การบริหารงานวิชาการก็ต้องมีหลักธรรมเนียมปฏิบัติ คือ

1) หลักความคุ้มค่า คือการให้ผลผลิตคุ้มค่าแก่การลงทุน นั่นคือผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน ไม่เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2) หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ทุกคนต้องปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปหลักการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารของสถานศึกษา ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้เทคนิควิธีการ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยหลักการและกระบวนการการบริหารงานวิชาการ ให้คำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายหลัก สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม

2.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของขอบข่ายงานวิชาการ ของนักวิชาการหลายท่านและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ ผู้ศึกษาจึงขอนำเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6-7) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 42) แบ่งขอบข่ายงานวิชาการไว้
เป็น 4 ประการ คือ

- 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้
 - 1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - 1.2) โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอน ตามหลักสูตร
 - 1.3) บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก
- 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1) การจัดทำตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนจำนวนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2) การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3) การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4) การจัดแบบเรียน โดยปรกตีสถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้า วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าของสังคมธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6) การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3) การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาใหม่ประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2) การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3) การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้าน การตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 32-33) ได้แบ่งขอบข่าย
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมด 9 ด้าน

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้
- 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
- 5) การวัดผลประเมินผลการเรียน
- 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2555, หน้า 9-18) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงาน
วิชาการสถานศึกษาไว้ 9 ด้าน ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตร
- 2) การบริหารการเรียนการสอน
- 3) การบริหารการประเมินผลการเรียน
- 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- 6) การบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนา
- 7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
- 8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
- 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 26) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ
12 ด้าน ดังนี้

- 1) งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) งานวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 6) งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) งานนิเทศการศึกษา
- 8) งานแนะแนวการศึกษา
- 9) งานพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) งานส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) งานประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

12) งานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 281-286) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการ
โรงเรียน ออกเป็น 12 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2557, หน้า 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่าย
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ควรมีการดำเนินการ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอน

- 4) การส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
- 6) การประเมินผลงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 28) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาขอบข่ายงานวิชาการจากเอกสารงานที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาได้ศึกษา จะเห็นได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้านอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้านซึ่งในการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนอาจมีการกำหนดขอบข่ายของการบริหารไปตามสภาพบริบทของโรงเรียน ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักและทฤษฎีมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

การบริหารงาน วิชาการ	นักรการศึกษา													
	ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์(2553)	รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ(2553)	เกษม โสมิตรีแพง (2554)	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	กมล ภูประเสริฐ (2555)	นิลวรรณ วัฒนา(2556)	ชมศักดิ์ อินทร์ภักษ์ (2556)	ภาวดี อนันต์นภาวี (2557)	ศุภชัย บุญประเสริฐ (2557)	ปภาวดี โพธิ์งาม (2559)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิทธิ์
1.การพัฒนาหรือ ดำเนินการเกี่ยวกับการ ให้ความเห็นการ พัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น										√		1	9.09	
2.การวางแผนงาน ด้านวิชาการ	√			√					√		√	4	36.36	
3.การจัดการเรียน การสอนใน สถานศึกษา	√				√					√	√	4	36.36	
4.การพัฒนา หลักสูตรใน สถานศึกษา	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	10	90.91	√
5.การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	√	√	√	√		√	√			√	√	8	72.73	√

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการ	นักรการศึกษา													
	ปริญญารองศาสตรบัณฑิต(2553)	รัฐศาสตร์(2553)	ภาษม โสมติรเพง (2554)	สำนักนักรการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554)	กมล ฎประเสริฐ (2555)	นิตวรรณ วัฒนมา(2556)	ชุมตักดี อินทรรัภษ (2556)	ภารดี อนันตนาถ (2557)	อุทัย บุญประเสริฐ (2557)	ปภาตพิพธิงาม (2559)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	รวมความถี่	ร้อยละ	องคประกอบที่ตติสรต
6.การวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11	100	√
7.การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาใน สถานศึกษา											√	1	9.10	
8.การพัฒนา ส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้			√				√	√	√	√	√	6	54.55	√
9.การนิเทศ การศึกษา			√	√	√		√	√			√	6	54.55	√
10.การแนะแนว			√				√	√			√	4	36.36	
11.การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพ ภายในและ มาตรฐานการศึกษา		√	√	√			√	√			√	6	54.55	√
12.การส่งเสริม ชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชาการ							√				√	2	18.18	

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการ	นักรการศึกษา													
	ปริญญารองศาสตรโรจน์(2553)	รัฐศาสตร์(2553)	กษม โสมิตรเพง (2554)	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554)	กมล ภูประเสริฐ (2555)	นิลวรรณ วัฒนากา(2556)	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556)	ภาวดี อินตนาวิ (2557)	อุทัย บุญประเสริฐ (2557)	ปภาวดีโพธิงาม (2559)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรรค
13.การประสาน ความร่วมมือ ในการพัฒนา วิชาการกับ สถานศึกษาและ องค์กรอื่น							√	√			√	3	27.27	
14.การส่งเสริมและ สนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและ สถาบันอื่นที่จัด การศึกษา											√	1	9.09	
15.การจัดทำ ระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของ สถานศึกษา							√	√			√	3	27.27	

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการ	นักรการศึกษา													
	ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์(2553)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2553)	เกษม โสมิตรีแพง (2554)	สำนักนักรการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554)	กมล ภูประเสริฐ (2555)	นิลวรรณ วัฒนา(2556)	ชุมนัดดี อินทรลักษณ์ (2556)	ภาวดี อินันตนาวิ (2557)	อุทัย บุญประเสริฐ (2557)	ปภาวดีโพธิ์งาม (2559)	กระทรวงนักรศึกษาธิการ (2560)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรรค
16.การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา											√	1	9.09	
17.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	√	√					√	√		√	√	6	54.55	√
รวม	6	5	7	6	4	3	8	7	3	6	11	39	20.86	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน โดยผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบโดยแสดงในรูปความถี่ และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด มาเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่าการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวคิดและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” กับ “ประสิทธิภาพ” เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน หลายครั้งที่ผู้ใช้เกิดความสับสนระหว่างความหมายของสองคำนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 667) ให้ความหมายสองคำนี้ไว้ว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น ส่วน “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน

จنگล วิเศษเขลา (2554, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการที่ผู้บริหารและครูช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด และตรงตามความต้องการของสังคม โดยการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ลัดดาวัลย์ สุดสวาท (2554, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพของผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากความสำเร็จของการทำงาน

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

พลอยปภัส ธนกิตต์กรแก้ว (2556, หน้า 36) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการปรับปรุงตัวของสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ และการผสมผสานการคงสภาพความสมบูรณ์ บุคลากรมีส่วนร่วม และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรรณดี จันทรวงทอง (2559, หน้า 79) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ใดวางเอาไว้ สามารถที่จะปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม และยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสามารถวัดได้จากความสำเร็จของการทำงานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจากการศึกษาองค์ประกอบ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นงานที่มีสำคัญอย่างมากเพราะหลักสูตรที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 9) ได้กำหนดหลักการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

(3) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

(4) ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(5) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

(6) ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

(7) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

(8) การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่อง ตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

(9) ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้พร้อมทั้งการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

กมล ภูประเสริฐ (2555, หน้า 9) ได้กำหนดการบริหารหลักสูตร ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ
- (2) การกำหนดสาระมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้
- (3) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- (4) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 26) ได้ให้ความหมายงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้หลักสูตร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ เป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้หลักสูตร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 35) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ทุกองค์ประกอบของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาสาระที่สอน กิจกรรมการเรียนรู้ ชี้นำงาน/ภาระงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติเกณฑ์การวัดประเมินผลต้องเชื่อมโยงสะท้อนสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนในมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนั้นในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนต้องวิเคราะห์คำสำคัญ (Keyword) ว่ามาตรฐานและตัวชี้วัดนั้นระบุว่านักเรียนต้องรู้อะไร และควรรู้อะไร หรือต้องการให้ผู้เรียนมีเจตคติ ค่านิยมอะไร ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งต้องเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กับบริบททางสังคมของชุมชนในท้องถิ่นเช่นกันก่อนที่จะกล่าวถึงบริบททางสังคมของชุมชนในท้องถิ่นที่มีความสำคัญเป็นอย่างไรกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกระบวนการอย่างไร ขอบเขตเนื้อหาอยู่ตรงไหน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ได้ตามเป้าหมายและเกิดมาตรฐานการเรียนรู้ต่อไป ดังต่อไปนี้

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นจะมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

(1) ดำเนินการในระดับสถานศึกษา คือ ให้โรงเรียนดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลต่าง ๆ ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ การวัดและประเมินผล รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับแบบบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกัน ในสถานศึกษานั้น ๆ

(2) ดำเนินการในระดับชั้นเรียน คือ ให้โรงเรียนดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคนในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน อาจพิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบนั้น อาจมีความต้องการและ

ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการสอนหรือวิธีการวัดและประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

สำหรับขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยทั่วไปนั้นดำเนินการ โดย คณะกรรมการหรือคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 45-46)

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรและวิชาการของสถานศึกษาควรประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชน เป็นต้น

(2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยโรงเรียนต้องสังเกตุว่ามี แหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิ เช่น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรท้องถิ่น ข้อมูล จากการวิเคราะห์ สภาพปัญหา จุดเน้น ความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจน ความต้องการของผู้เรียน

(3) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้โรงเรียนพิจารณาจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาซึ่ง ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชาและเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องทำ ระเบียบการวัดประเมินผลเพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

(4) คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยโรงเรียน นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาและระเบียบการวัดประเมินผลต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการก็ให้ โรงเรียนนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความ เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้นก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร

(5) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยที่ครูผู้สอนนำหลักสูตร สถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชาและทำการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

(6) การติดตามผลการใช้หลักสูตร โรงเรียนต้องดำเนินการติดตามผล การใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูล พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักสูตรการแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ ชุมชน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู การควบคุม กำกับให้การจัดตารางสอนของครู เป็นไปตามความเหมาะสมและต้องส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดการเรียนการสอนผ่านกิจกรรม ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ไว้ดังนี้

(1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดย

(1.1) วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ

(1.2) มาตรฐานการเรียนรู้

(1.3) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

(1.4) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

(2) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริงสร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

- (3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน
- (4) ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม
มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม
- (5) จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- (6) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่าย
ผู้ประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- (7) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา
- (8) ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
(การวิจัยในชั้นเรียน)
- (9) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่าง
หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
- (10) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่
- (10.1) จัดกิจกรรมแนะแนว
- (10.2) จัดกิจกรรมนักเรียน
- ธนศ ขำเกิด (2553, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการ
เรียนรู้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้
(Process) เป็นการเรียนรู้ วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่ง
การเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าวคือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน
มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะ ทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการ
สื่อสารมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี
ความสุข
- กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการ
พัฒนา กระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้
- (1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการ
เรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

(3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

(4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมจากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ควบคุมกำกับให้การจัดการการสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครู มีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการบริหาร การจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลตามที่กำหนด โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเอง และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ตามความสามารถ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 27) ได้ให้ความหมายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูประชุมวางแผน กำหนด คณะทำงานรับผิดชอบ จัดทำแผนการเรียนรู้ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

สรุปการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด

เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง การประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและสามารถแก้ปัญหาได้ เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3) การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมด้านวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่อง และมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งผู้ศึกษาจะขอเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 18) ได้กำหนดถึงหลักการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ไว้ดังนี้

- (1) การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล
- (2) ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (3) การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
- (4) งานทะเบียน
- (5) การเทียบโอนผลการเรียน
- (6) การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น
- (7) การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมาย ข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันนี้เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่นจุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็น

เพื่อให้ได้มิติ ข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แกะไขความคิด ดังนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัด การเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมินเพื่อพัฒนาผู้สอน ประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออก ในการปฏิบัติผลงานการแสดงกิริยาอาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใดแล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนด แล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้หรือของการประเมินผลกลางภาคหรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินนอกจากจะให้คะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสินการเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน

ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ การจัดการศึกษาตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรมกลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา

ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันที่ อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือจบการศึกษาได้หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยควรมีสาระต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- (1) หลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา
- (2) การตัดสินผลการเรียน
- (3) การให้ระดับผลการเรียน
- (4) การรายงานผลการเรียน
- (5) เกณฑ์การจบการศึกษา
- (6) เอกสารหลักฐานการศึกษา
- (7) วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

กมล ภูประเสริฐ (2555, หน้า 11) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารการประเมินผล การเรียน ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้/รายวิชา
- (2) การกำหนดวิธีการเครื่องมือ ช่วงเวลา ที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผล
- (3) การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการวัดผลการเรียน

- (4) การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวงกำหนดไว้
- (5) การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน
- (6) การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้ การกำหนดเกณฑ์เครื่องมือวัดผล ประเมินผล การจัดหาเครื่องมือและเอกสารการวัดผลและประเมินผลเพียงพอ การมอบหมายหน้าที่ในการวัดผล การรายงานผลการเรียน การประเมินผลครู การเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐาน เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล การนำผลการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

สรุปการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน คือ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการส่งเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นงานที่โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการอยู่แล้ว ภาวความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนก็คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งมี

หลายช่องทาง เพียงแต่การดำเนินการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ยังเป็นไปโดยไม่เป็นระบบ และกระบวนการที่ชัดเจน แหล่งเรียนรู้บางแห่งจึงไม่ได้ถูกใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติก็ถูกละเลยไม่ได้เข้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องเป็นผู้นำการดำเนินการสู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งอาจ บริหารจัดการได้ ดังนี้

(1) ชั้่นวางแผน (Plan)

(1.1) กำหนดนโยบายการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้โรงเรียนกำหนด นโยบายการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยทำความเข้าใจนโยบายตามแผนหลักสูตร รวมทั้งแนว ดำเนินการของโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้โดยให้ คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนด

(1.2) จัดตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งการเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์สภาพ ความพร้อมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน ซึ่งอาจประกอบด้วย

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ
- หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- ผู้เกี่ยวข้องที่โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม

(1.3) จัดทำแผนงานพัฒนาแหล่งการเรียนรู้คณะกรรมการพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะเป็นผู้สำรวจวิเคราะห์ความพร้อม รวบรวมข้อมูล แล้วจัดทำแผนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

(1.4) สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของโรงเรียนและชุมชนโรงเรียน ดำเนินการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียนและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสร้างความตระหนัก และเห็นความสำคัญมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้

(1.5) ประชาสัมพันธ์โครงการโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โครงการ พัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกัน เกิดความร่วมมือในการ สนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้แหล่งการเรียนรู้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

(2) ขั้นการดำเนินงานสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (DO) โรงเรียนอาจมี
แนวทางการสร้างพัฒนาใช้แหล่งเรียนรู้ ได้ดังนี้

(2.1) จัดตั้งคณะผู้รับผิดชอบแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งอาจประกอบด้วย
บุคลากร ดังต่อไปนี้

- รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- หัวหน้างานห้องสมุด
- หัวหน้าศูนย์คอมพิวเตอร์ของโรงเรียนรับผิดชอบการดำเนินการ

สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตามความพร้อมที่ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล
ทั้งในโรงเรียนและชุมชนกำหนดแหล่งเรียนรู้และจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่ง
การเรียนรู้

(2.2) สร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ดำเนินการสร้างและพัฒนาแหล่ง
การเรียนรู้ตามสารสนเทศที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ จัดระบบการใช้สำหรับผู้เรียนและ
ผู้สนใจ

(2.3) ผู้เรียนและผู้สนใจได้ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
มีการรวบรวมข้อมูลการใช้เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่อไป

(3) ขั้นตรวจสอบ ทบทวน กำกับติดตาม (CHECK) โรงเรียนกำหนดให้มี
ผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ติดตาม และประเมินการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในระหว่างดำเนินการมีการประเมิน
ทบทวน ปรับปรุง กระบวนการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ตาม
แผนหลักและแนวดำเนินการของโรงเรียนในพื้นที่โรงเรียนกำหนดไว้ตามบริบทของโรงเรียน
เอง มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนา
และใช้แหล่งเรียนรู้วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปผลการประเมิน

(4) ขั้นสรุปและรายงานผลการสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (ACTION)
การสรุปรายงานการพัฒนาและใช้แหล่งการเรียนรู้ ควรรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินการ
ระหว่างดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการเพื่อสรุปเป็นรายงานนำเสนอให้หน่วยงาน
ต้นสังกัดทุกระดับและผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการใช้แหล่งการ
เรียนรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเป็นการส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32) ได้กำหนดถึงภารกิจของการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

- (1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอก สถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
- (2) จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง
- (3) มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้
- (4) ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแห่งมีเพื่อใช้ ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
- (5) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิง อนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุทัย บุญประเสริฐ (2557, หน้า 40) ได้ให้ความหมายการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ ซึ่งการพัฒนาแหล่งเรียนรู้จะ กระทำขึ้นเพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแหล่งเรียนรู้นั้นอาจอยู่ภายในหรือ ภายนอกสถานศึกษา

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ดังนี้ การสำรวจจัดตั้ง การจัดทำข้อมูลเอกสารเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

สรุปการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทางโรงเรียนดำเนินการจัดทำเอกสาร เผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการพัฒนาห้องสมุดหรือห้องสมุดเคลื่อนที่มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ สวนสุขภาพ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

5) การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการขึ้นเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 33) ได้กำหนดถึงภารกิจของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

(1) ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

(1.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

(1.2) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่

หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

(1.3) จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

(2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับ

มอบหมาย

(2.1) สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง

(2.2) กำหนดปฏิทินการนิเทศ

(2.3) ดำเนินการตามแผนนิเทศ

(3) ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

(3.1) ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ

(3.2) จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ

(3.3) ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 33) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันตามบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพด้านวิชาการยิ่งขึ้น โดยการร่วมแรง ร่วมจิต ร่วมคิด ร่วมพิชิตปัญหา ร่วมพัฒนาทั้งกลุ่มและตนเอง

กมล ภูประเสริฐ (2555, หน้า 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารการนิเทศภายใน สถานศึกษา ดังนี้

(1) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ

(2) การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน

(3) การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 56) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

(1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

(2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

(3) ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

(4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

(5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา จากแนวทางการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน โดยการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานคือการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพมีเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นระบบที่สถานศึกษาร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 48 ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(6.1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

(6.2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(6.3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

(6.4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

(6.5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

(6.6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

(6.7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

อุทุมพร จามรมาน (2553, หน้า 2) กล่าวว่า “การประกันคุณภาพ” หมายถึง การระบุนความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ผลผลิตที่มีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 37) ได้กำหนดถึงภารกิจของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไว้ดังนี้

(1) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้

(1.1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

(1.2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

(1.3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

(1.4) การดำเนินงานตามแผน

(1.5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี

(1.6) การประเมินคุณภาพการศึกษา

(1.7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

(1.8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น

(2) จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจและหน้าที่ มีดังนี้

(3.1) กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

(3.2) กำกับติดตามให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(3.3) เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี)

ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

(4) สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(5) บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

(6) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียง ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (7) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาปฐมวัยและสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้

(8) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ โดยควรคำนึงและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

(8.1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

(8.2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ผลผลิตและสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการหลัก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ซึ่งกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(8.3) กำหนดวิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์ที่มีหลักวิชา ผลวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่อ้างอิงได้และสามารถนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

(8.4) กำหนดแหล่ง/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน

(8.5) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบและการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนไว้ให้ชัดเจน

(8.6) กำหนดแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

(9) จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

(10) ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

(11) ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

(12) ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

(13) จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 33) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการในด้านนี้เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปการพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน เป็นกระบวนการที่สถานศึกษามีระบบ ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ว่าคุณภาพนั้นตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประกันคุณภาพภายในต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณชน

7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันนั้นก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนกับครูผู้สอน ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 56) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ดังนี้

(1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนรู้อะไรและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

(2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

(3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นและรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

(5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 33) ได้ให้ความหมายการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ดังนี้

สื่อ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลผ่านความคิด ทักษะหรืออารมณ์ เพื่อให้สามารถสื่อสารกันได้จากบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จึงเรียกได้ว่า “สื่อการเรียนการสอน” (Instructional Media) ซึ่ง หมายถึง สื่อบรรจุเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ซึ่งครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้เป็นเครื่องมือและเนื้อหาสาระที่ต้องการเรียนรู้

นวัตกรรม หมายถึง ความคิด ทฤษฎี การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อาจเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่และใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาในการทำงานได้ด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิดทฤษฎี หรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในกระบวนการและระบบจัดการการศึกษาเพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้การจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและช่วยประหยัดเวลาในการเรียน

เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ มาใช้เพื่อประโยชน์และเอื้อต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์หรือความรู้ ทักษะ ที่มนุษย์ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือเป็นประโยชน์แก่ชีวิตของมนุษย์เอง

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 28) ได้ให้ความหมายงานการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นการจัดหา จัดให้มีสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิต สื่อ อุปกรณ์และนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน และให้การสอน บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดให้มีการประเมินผลการใช้และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอนในโรงเรียน

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้ การจัดหาจัดให้มีสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ อุปกรณ์และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนและให้การสอนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดให้มีการประเมินผลการใช้และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอนในโรงเรียน

สรุปการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นการจัดสื่อและส่งเสริม สนับสนุนครูผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นขอบข่ายที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารวิชาการมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการเพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

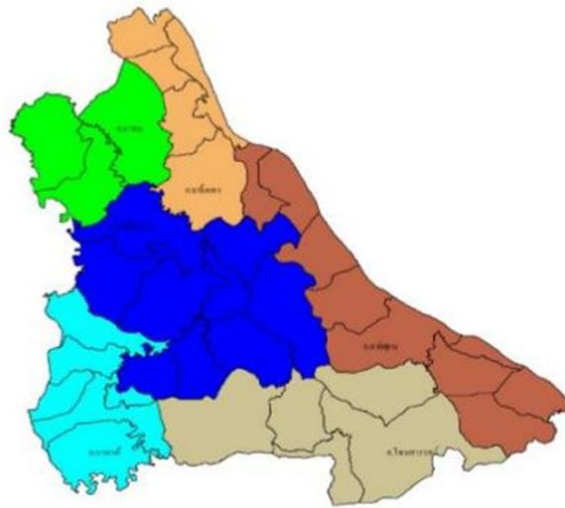
ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน

ทิศใต้ ติดอำเภอเมืองนครพนม

ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์อำเภออากาศอำนวย และอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ถนนศรีสงคราม ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.นครพนม เขต 2

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 (2565, หน้า 4)

2. สภาพการบริหารการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายใน จังหวัดนครพนม ดังนี้

1. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม
2. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ

การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและภาคเอกชน

การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดโดยภาคเอกชน 2 แห่ง

การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็น ระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือ กลุ่มวิชาที่ ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการแต่อาจเป็นการเก็บรวบรวมผลการเรียนรู้ สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ

การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่ง ความรู้อื่น ๆ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับ การศึกษาตาม ความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่ กระทรวงกำหนด

3. นโยบายการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

3.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะที่ทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

4. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ

4.1 วิสัยทัศน์

“สพป.นครพนม เขต 2 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

4.2 พันธกิจ

4.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

4.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4.2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมการบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

4.2.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

4.3 เป้าหมาย

4.3.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

4.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4.3.4 สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษา
ขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและใช้ศาสตร์พระราชาพัฒนาคุณภาพผู้
ระดับมาตรฐานสากล

4.3.5 มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

4.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อ
เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อ
สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและ
การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมความ
เป็นไทยและคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและ
ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มีการจัดระบบการศึกษาเป็นการศึกษาในระบบและนอกระบบและมีการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาปฐมวัย ดำเนินการทั้งในภาครัฐ
และภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้ง
ในภาครัฐและเอกชนครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษาและจัดการศึกษาได้มาตรฐานบนพื้นฐาน
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. วิจัยในประเทศ

จรรยา ศิริ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการ 3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .38

จิรนนท์ ม่วงพิน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี การบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ การรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนเพื่อรับการประเมินภายนอก และการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.80

กรรณา ภูมะลี (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการ

ปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 119-121) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า 3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนทั้ง 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตัวแปรต้นที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 5 ตัวพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้าน ทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู เป็นตัวแปรพยากรณ์

ไชยา บัวชัยสิทธิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ระดับความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การ สอนในโรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 5. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนแต่ละด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลรวมประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ ด้านปริมาณงานที่มี ความเหมาะสม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงเดือน แก้วฝ้าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการ บริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพ ผู้เรียน ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมี ความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการ บริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม มีความเห็นไม่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับ คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพบว่า มี 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราณี สาไพรวิน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจ (R) เท่ากับ 778 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 และมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj R) เท่ากับ 75 หรือร้อยละ 77.5 นั่นคือตัวแปรต้นทั้ง 5 ตัว ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนร้อยละ 77.5 หมายความว่าตัวแปรต้นดังกล่าวเป็นตัวแปรที่เป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Y)

สุชาดา ถาวรชาติ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (0.40-0.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

วิชาการในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้แก่ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยด้านอาคารสถานที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ร่องลงมา คือ ด้านพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่องลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 3) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

พงค์สิริ เกื้อวราร์กุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพเนื้อหา คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพกระบวนการ คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และคุณภาพผลลัพธ์

3. สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าผู้ที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันผู้ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกันปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.01 การวิจัย ครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ไว้ด้วย

วิมลสิริ มังธานี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 7. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8. ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มี 1 ด้าน พหุคูณประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน คือด้านเป็นผู้ประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 9. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเป็นผู้ประสานงาน

กนกอร จุลินทร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริณดา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้านได้แก่ด้านผู้บริหารด้านครู และด้านผู้เรียน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.80 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38738 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน

2. วิจัยในต่างประเทศ

Chripeels (1990) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน หลักสูตร และการสอน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลองและแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาพบว่า เปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับ

การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ ต้องมีการวางแผนบุคลากรที่ดี

Maccarthy (2002, pp. 705–A) ได้ศึกษา บทบาทการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มครู เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ

Agthe (2004, p. 3077) ได้ศึกษา การรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียน การสอนต้องทำเป็นคณะและร่วมกันรับผิดชอบรวมทั้งต้องให้ความสำคัญในการนิเทศ การศึกษา ไม่ทำงานอื่นมากเกินไป รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการ เปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็น คณะมากยิ่งขึ้น

Odden and Ciune (2005, pp. 6–10) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการจัด การศึกษา สรุปว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเป็น หนทางที่จะปรับปรุงการศึกษาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่สอนนักเรียนทุกคนให้มี มาตรฐานที่ดี โดยเป้าหมายที่สำคัญที่โรงเรียนจะต้องกำหนด คือ 1) การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน 2) เพิ่มปริมาณของหลักสูตรให้นักเรียนเลือกหลาย ๆ อย่างมีการ จัดการที่ดี เกี่ยวกับการเงิน ธุรการ บุคลากร และเวลา ทั้งในระดับโรงเรียนและห้องเรียน จุดเน้นที่สำคัญคือ การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ

Liu (2006, p. 961) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยการใช้เครื่องมือที่มีชื่อว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานทางวิชาการ ของครูใหญ่มีความสำคัญสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Foster (2007, p. 259) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มี ต่อ การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เมืองซานฟรานซิสโก ซึ่งศึกษาการบริหารงาน วิชาการ 7 ด้าน ตามทัศนของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า การบริหารเรียงลำดับตาม ความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน กิจกรรมนักเรียน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์กับชุมชน อาคารสถานที่และ การเงินกับธุรการ ส่วนการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ตามทัศนของครูพบว่า

การบริหารงานบุคลากรโครงสร้างองค์กรกิจการนักเรียนความสัมพันธ์กับชุมชนการเงินกับ
 ธุรการ และอาคารสถานที่ จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ
 ระดับการปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารงานบุคลากรสอดคล้อง กับทัศน
 ษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาตามเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อย่าง
 ยิ่งในการบริหารงาน

Goodhart (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของโรงเรียนระดับ
 มัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในงานการบริหารวิชาการซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษา
 ผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร
 วิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำใน
 ด้านการจัดองค์ความรู้ของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอนและ
 ความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
 และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Adegbemile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง
 สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
 การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหาร
 ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบ
 สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
 การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า
 การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพ
 ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Pantelides (2011, pp. 768-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับ
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรัฐอิลลินอยส์ ไอโอวา และเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา
 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วน
 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็น
 ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ให้ครู
 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัย พบว่า ไม่มี
 องค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความ
 แปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Aydin Balyer (2012. pp. 584–591) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : ซึ่งคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Klein Joseph (2012, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน ปี ค.ศ. 2012 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการที่พยายมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ของผู้บริหารที่ไม่สามารถตรวจสอบจากบุคคลภายนอกได้ และความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้งสิ้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จากนักวิชาการ จำนวน 10 คน ได้แก่ Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareq Hashem (2015); Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017); ทินกร สุตชาวี (2556); บุญชอบ พรรณนิกร(2558); กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559); พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560); สิทธิการย์ ไตรภพชนพัฒน์ (2561); วราภรณ์ ทิพสุข (2563); เกรียงไกร แสนสุข (2564); เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ซึ่งได้องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม
- 2) ด้านการบริหารตนเอง
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
- 4) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

การบริหารงานวิชาการโรงเรียน จากนักวิชาการจำนวน 11 คน ได้แก่
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2553); กษม โสมติศรีแพง (2554);
 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554); กมล ภูประเสริฐ (2555); นิลวรรณ วัฒนา
 (2556); ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556); ภาวดี อนันต์นาวิ (2557); อุทัย บุญประเสริฐ
 (2557); ปภาวดีโพธิ์งาม (2559); กระหวงศึกษาธิการ (2560) เพื่อนำมาวิเคราะห์และ
 สังเคราะห์องค์ประกอบของ การบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่
 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ซึ่งได้องค์ประกอบการบริหารงาน
 วิชาการโรงเรียน จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สมมติฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย

3. เครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สมมติฐาน

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จากนักวิชาการจำนวน 10 คน ได้แก่ Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareq Hashem (2015); Rosanna L. Mandalo and Masood Khan (2017); ทินกร สุตชาลี (2556); บุญชอบ พรรณนิกร (2558); กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559); พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560); สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์ (2561); วราภรณ์ ทิพสุข (2563); เกียรติกร แสนสุข (2564) เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ซึ่งได้องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน
2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่สังเคราะห์ได้ตามข้อ 1
3. นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
4. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร โดยการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังภาคผนวก ก ประกอบด้วย
 - 4.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.3 ศึกษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80

ระยะที่ 2 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 2,170 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 1,989 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากทั้งหมด 6 อำเภอ ด้วยวิธีการจับสลาก

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้ทั้งสิ้น 66 โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างใน ข้อ 1.2.2 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างใน ข้อ 1.2.2 โดยใช้ วิธีการเลือกแบบแบ่งชั้น ซึ่งจะได้ครูทั้งสิ้น 261 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3 ดังนี้ ตาราง 3 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ท่าอุเทน	1. อุเทนวิทยาคาร	1	5	6
	2. ชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว	1	5	6
	3.บ้านโพนก้อ	1	5	6
	4.บ้านหาดกวน	1	4	5
	5.บ้านห้วยพระ	1	4	5
	6.บ้านโพน	1	4	5
	7.บ้านหนองเทา	1	4	5
	8.บ้านคำเตย	1	4	5
	9.บ้านท่าจำปา	1	3	4
	10.บ้านธาตุ	1	3	4
	11.บ้านนอยทวย	1	3	4
	12.บ้านตาล	1	3	4
	13.บ้านดง	1	3	4
	14.บ้านหนองสาทราย	1	3	4
	15.บ้านโคกสว่าง	1	3	4
บ้านแพง	16.อนุบาลบ้านแพง	1	5	6
	17.บ้านดอนกลาง	1	5	6
	18.ชุมชนนาพระชัย	1	4	5
	19.บ้านคำนกก	1	4	5
	20.บ้านโพนทอง	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านแพ้ว	21.บ้านโคกพะธาย	1	3	4
	22.บ้านนาขาคำพอก	1	3	4
	23.บ้านไชยศรี	1	3	4
	24.บ้านนากระแต	1	3	4
นาหว้า	25.บ้านนาหว้า	1	5	6
	26.ชุมชนประสานมิตร	1	5	6
	27.ชุมชนนางิ้ว	1	5	6
	28.ราษฎร์สามัคคี	1	5	6
	29.บ้านนายนอย	1	5	6
	30.บ้านตาราษฎร์อุทิศ	1	4	5
	31.บ้านเหล่าพัฒนา	1	4	5
	32.บ้านหนองดุด	1	4	5
	33.บ้านหนองบัว	1	3	4
	34.บ้านดอนแดง	1	3	4
	35.บ้านกุดน้ำใส	1	3	4
ศรีสงคราม	36.บ้านปากอูน (ปากอูนผดุง วิทย์)	1	5	6
	37.ชุมชนเอื้องกอนาคี	1	5	6
	38.บ้านภูกระแต	1	5	6
	39.บ้านอีตูด	1	4	5
	40.บ้านนาอินทร์นาโอนา คอยพัฒนา	1	4	5
	41.บ้านนาจาน	1	4	5
	42.บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	43.บ้านหนองฝือ	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ศรีสงคราม	36.บ้านปากกูน (ปากกูนผดุง วิทย์)	1	5	6
	37.ชุมชนเอื้องกอนาดี	1	5	6
	38.บ้านภูกระแต	1	5	6
	39.บ้านอี้อูด	1	4	5
	40.บ้านนาอินทร์นาโอนา คอยพัฒนา	1	4	5
	41.บ้านนาจางน	1	4	5
	42.บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	43.บ้านหนองฝื่อ	1	4	5
	44.บ้านดอนแดง	1	3	4
	45.บ้านนาเพียง	1	3	4
	46.บ้านจอมศรี	1	3	4
	47.บ้านเชียงเซา	1	3	4
	48.บ้านปฎิรูป	1	3	4
	49.บ้านแค	1	3	4
50.บ้านเสี้ยวสงคราม	1	3	4	
โพนสวรรค์	51.บ้านขวางคสิษฐชาติ	1	5	6
	52.บ้านโพนจางน	1	5	6
	53.บ้านเสาเสา	1	5	6
	54.บ้านหวยไถสมบูรณ	1	5	6
	55.บ้านโพนเพ็ก	1	5	6
	56.บ้านนาหัวบอ	1	4	5
	57.บ้านนาเตา	1	4	5
	58.บ้านตาย	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โพธาราม	59.บ้านบงคำ	1	4	5
	60.บ้านนาลอมกุดตะกลา	1	3	4
	61.บ้านโพธารามหนองแสง	1	3	4
	62.บ้านขามเดียนอย	1	3	4
นาทม	63.บ้านหมูน	1	5	6
	64.บ้านนาดีวิทยา	1	5	6
	65.บ้านท่าพันไหง	1	4	5
	66.บ้านเหล่าสมปอย	1	3	4
รวม		66	261	327

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ลักษณะเครื่องมือยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการเป็นผู้นำทีม
2. ด้านการบริหารตนเอง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์

4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

4. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

7. ด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำหรับแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีลักษณะเป็น แบบสอบถาม เป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน
ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด
(2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 ลักษณะเครื่องมือสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)
โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการเป็นผู้นำทีม
2. ด้านการบริหารตนเอง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

7. ด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับ
น้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และ
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็น
ข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาสมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ
ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ดังนี้
ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของ
ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและ ครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

7. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วารโร เฟ็งสวัสต์, 2551, หน้า 258)

8. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางออนไลน์ พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และคาร์ยอชละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาประสิทธิภาพของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยในข้อ 2.1 และข้อ 2.2 ได้มีการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูป
ความสัมพันธ์โดยมี หลักการ (วารุ เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41–0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์

ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.10–0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์

ในลักษณะคล้อยตาทัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์

ในลักษณะตรงกันข้าม

2.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

- 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
 - 2.2 การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้
 - 3.1 ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งนำผลวิจัยตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียน มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยร่างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่และความเรียง ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. คีษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่
ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา
วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

	%	แทน ร้อยละ
	α	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติ
	*	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	**	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	X	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
	X ₁	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำทีม
	X ₂	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารตนเอง
	X ₃	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะ
เชิงกลยุทธ์		
	X ₄	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนและการบริหาร
จัดการ		
	X ₅	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
	X ₆	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน
	Y	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
	Y ₁	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรใน
โรงเรียน		
	Y ₂	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้		
	Y ₃	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
	Y ₄	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มี
แหล่งเรียนรู้		
	Y ₅	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา
	Y ₆	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาระบบ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		
	Y ₇	แทน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อและ
การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา		

X_x แทน ผลรวมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

Y_y แทน ผลรวมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

S.E.est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 327 ฉบับ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน ตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน ครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี วิเคราะห์ Stepwise

3. หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนมาเป็น แนวทางพัฒนา แล้วนำแนวทางพัฒนาดังกล่าวไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน และ นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

จำแนกตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	66	20.60
1.2 ครูผู้สอน	261	79.40
รวม	327	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

จำแนกตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.2 ระหว่าง 10–20 ปี	88	26.91
2.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	133	40.67
รวม	327	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.42 มีประสบการณ์ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.91 มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 5

ตาราง 5 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการเป็นผู้นำทีม	4.93	0.25	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารตนเอง	4.80	0.41	มากที่สุด
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	4.72	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.92	0.28	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
5	ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	4.88	0.33	มากที่สุด
6	ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม		4.84	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.93$) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.92$) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.88$) ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.80$) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ($\bar{X} = 4.80$) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 6-11

ตาราง 6 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำทีม

ข้อที่	ด้านการเป็นผู้นำทีม	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	4.88	0.33	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถจัดการทีมที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นได้	4.91	0.33	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเป็นผู้นำทีม	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้	4.95	0.31	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้	4.97	0.33	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น	4.91	0.33	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในทุก ๆ ด้านเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.97	0.28	มากที่สุด
รวม		4.93	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ด้านการเป็นผู้นำทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.97$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.97$) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในทุก ๆ ด้านเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.95$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
ด้านการบริหารตนเอง

ข้อที่	ด้านการบริหารตนเอง	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์	4.86	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ	4.81	0.5	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.79	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้	4.75	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้	4.73	0.46	มากที่สุด
รวม		4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ด้านการบริหารตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.81$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.79$)

ตาราง 8 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้	4.79	0.5	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีในการปฏิบัติงานที่รอบคอบภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ	4.69	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้	4.76	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	4.76	0.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดต่าง ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้	4.73	0.56	มากที่สุด
รวม		4.72	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.79$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้ ($\bar{X} = 4.76$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.76$)

ตาราง 9 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

ข้อที่	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ความสำเร็จ และกลยุทธ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.88	0.40	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.91	0.37	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อ เทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.98	0.33	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต	4.94	0.37	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้ อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา	4.92	0.37	มากที่สุด
รวม		4.92	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอนและ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.92$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อ
เทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.98$) ผู้บริหารโรงเรียน
จัดระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรใน
อนาคต ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหารโรงเรียนนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้
อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.92$)

ตาราง 10 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงได้	4.86	0.42	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น ได้	4.83	0.43	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับ ผู้ร่วมงานได้	4.88	0.43	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นได้	4.86	0.42	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงาน ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้	4.85	0.43	มากที่สุด
รวม		4.88	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 ครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับ
 ผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
 และสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน
 บุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.86$)

ตาราง 11 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

ข้อที่	ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	ค่าสถิติ (n=327)		แปล ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.79	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนได้	4.79	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาและนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.76	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง	4.82	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อ หน่วยงานและองค์กรได้	4.83	0.47	มากที่สุด
รวม		4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 ครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อ
 หน่วยงานและองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.83$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพของ
 บุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียน
 สนับสนุน ส่งเสริม ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.79$)

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน	4.82	0.40	มากที่สุด
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.78	0.40	มากที่สุด
3	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.73	0.39	มากที่สุด
4	การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.78	0.40	มากที่สุด
5	การนิเทศการศึกษา	4.73	0.39	มากที่สุด
6	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
7	การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม		4.78	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.82$) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.78$)

การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.78$) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ
เทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.73$) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.73$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตาม
ตาราง 13-19

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน

ข้อที่	การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน	4.80	0.44	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนหลักสูตรและกำหนด จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ได้	4.78	0.48	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึงบริบท ของโรงเรียนที่สอดคล้องกับชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้	4.82	0.44	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนได้	4.87	0.41	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ ในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนได้	4.83	0.48	มากที่สุด
รวม		4.82	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์หลักสูตร

ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนา
หลักสูตรโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่สอดคล้องกับชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้
($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนา
ผู้เรียนร่วมกับชุมชนได้ ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ข้อที่	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้น จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและ ความถนัดของผู้เรียน	4.76	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจาก ประสบการณ์จริง	4.82	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนได้ประยุกต์การเรียนการสอนเพื่อป้องกันและ สามารถแก้ปัญหาได้	4.79	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการ	4.82	0.44	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน	4.74	0.47	มากที่สุด
รวม		4.78	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน

ได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียน เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียนได้ประยุกต์ การเรียนการสอนเพื่อป้องกันและสามารถแก้ปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.79$)

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดและประเมินผลของโรงเรียน ตามหลักสูตรโรงเรียนกำหนด	4.77	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล การเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.74	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน	4.71	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล และเก็บรวบรวมข้อมูล	4.75	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการ วัดผลประเมินผลการเรียนเพื่อใช้ในการตรวจสอบการเรียน การสอนที่ดีขึ้น	4.73	0.49	มากที่สุด
รวม		4.73	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียน จัดให้มีการวัดและประเมินผลของโรงเรียนตามหลักสูตรโรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.77$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลและเก็บรวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล การเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.74$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ข้อที่	การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.76	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.82	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้	4.79	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.82	0.44	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.74	0.47	มากที่สุด
รวม		4.78	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.82$) ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.79$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน การนิเทศการศึกษา

ข้อที่	การนิเทศการศึกษา	ค่าสถิติ		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้าน การเรียนการสอน	4.77	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนให้ดีขึ้น	4.70	0.5	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ	4.74	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกระบวนการโดยมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.71	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.75	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาวิธีการนิเทศภายในโรงเรียน และมีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน	4.73	0.49	มากที่สุด
รวม		4.73	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดกระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้าน
การเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.77$) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารโรงเรียนจัดนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ
ทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.74$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ข้อที่	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดระบบควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ให้ตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้	4.84	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน	4.79	0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด	4.78	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาต่อสาธารณะชน	4.75	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.87	0.46	มากที่สุด
รวม		4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดระบบควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ให้ตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.79$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.78$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อที่	การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ค่าสถิติ (n=327)		แปลความ หมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสื่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.84	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรโรงเรียน	4.79	0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.78	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ	4.75	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนางานวิชาการโรงเรียนโดยการใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.87	0.46	มากที่สุด
รวม		4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสื่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรโรงเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.78$)

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 20-21

ตาราง 20 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.14	2	2.57	10.26**	.000
	ภายในกลุ่ม	79.68	324	.25		
	รวม	84.82	326			
2. ด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	8.96	2	4.48	18.78**	.000
	ภายในกลุ่ม	75.91	324	.24		
	รวม	84.87	326			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.49	2	5.24	17.51**	.000
	ภายในกลุ่ม	95.22	324	.30		
	รวม	105.70	326			
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	6.66	2	3.33	14.72**	.000
	ภายในกลุ่ม	71.97	324	.23		
	รวม	78.64	326			
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	6.12	2	3.06	11.14**	.000
	ภายในกลุ่ม	87.33	324	.28		
	รวม	93.46	326			
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	7.35	2	3.67	12.89**	.000
	ภายในกลุ่ม	90.63	324	.29		
	รวม	97.97	326			

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.26	2	3.63	16.80**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.72	324	.22		
	รวม	75.98	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทุกด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม		\bar{X}	4.98	4.77
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.98	-	.21*
	ครูผู้สอน	4.77	-	-
2. ด้านการบริหารตนเอง		\bar{X}	4.94	4.58
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.94	-	.37*
	ครูผู้สอน	4.58	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และ ทักษะเชิงกลยุทธ์		\bar{X}	4.92	4.46
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.92	-	.46*
	ครูผู้สอน	4.46	-	-
4. ด้านการวางแผนและการ บริหารจัดการ		\bar{X}	4.92	4.63
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.92	-	.29*
	ครูผู้สอน	4.63	-	-
5. ด้านกิจการและกิจกรรม นักเรียน		\bar{X}	4.88	4.57
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.88	-	.31*
	ครูผู้สอน	4.57	-	-
6.ด้านความสามารถในการ พัฒนาคน		\bar{X}	4.89	4.56
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.89	-	.33*
	ครูผู้สอน	4.56	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.90	4.56
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.90	-	.34*
	ครูผู้สอน	4.56	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเป็นผู้นำทีม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 22-23

ตาราง 22 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	.91	3.48*	.032
	ภายในกลุ่ม	83	324	.26		
	รวม	84.82	326			
2. ด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	.77	2.95	.054
	ภายในกลุ่ม	83.33	324	.26		
	รวม	84.87	326			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.49	1.48	.229
	ภายในกลุ่ม	104.73	324	.33		
	รวม	105.70	326			
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.57	2.31	.100
	ภายในกลุ่ม	77.51	324	.24		
	รวม	78.64	326			
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.47	.625
	ภายในกลุ่ม	93.18	324	.30		
	รวม	93.46	326			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6.ด้านความสามารถใน การพัฒนาคน	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	.81	.445
	ภายในกลุ่ม	97.48	324	.31		
	รวม	97.97	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.38	1.60	.205
	ภายในกลุ่ม	75.23	324	.24		
	รวม	75.98	326			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการเป็นผู้นำทีม		\bar{X}	4.62	4.77	4.78
	น้อยกว่า 10 ปี	4.62	-	-.15*	-.16*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.77	-	-	-.01
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.78	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านผู้นำทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

2.4.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

ดังตาราง 24-25

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การพัฒนาหลักสูตรใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	.93	3.58*	.029
	ภายในกลุ่ม	82.71	324	.26		
	รวม	84.57	326			
2.การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2	1.66	6.52**	.002
	ภายในกลุ่ม	80.94	324	.255		
	รวม	84.26	326			
3.การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.10	2	1.55	6.48**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.08	324	.24		
	รวม	79.18	326			
4.การพัฒนาส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2	1.66	6.52**	.002
	ภายในกลุ่ม	80.94	324	.255		
	รวม	84.26	326			
5.การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.10	2	1.55	6.48**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.08	324	.24		
	รวม	79.18	326			
6.การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	10.60**	.000
	ภายในกลุ่ม	77.80	324	.25		
	รวม	82.98	326			
7.การพัฒนาสื่อและการ ใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	10.60**	.000
	ภายในกลุ่ม	77.80	324	.25		
	รวม	82.98	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.61	7.31**	.001
	ภายในกลุ่ม	69.95	324	.22		
	รวม	73.17	326			

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน
1.การพัฒนาหลักสูตรใน โรงเรียน		\bar{X}	4.61	4.41
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.61	-	.20
	ครูผู้สอน	4.41	-	-
2.การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้		\bar{X}	4.63	4.40
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.23*
	ครูผู้สอน	4.40	-	-
3.การวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน		\bar{X}	4.57	4.29
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.57	-	.28*
	ครูผู้สอน	4.29	-	-
4.การพัฒนาส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้		\bar{X}	4.63	4.40
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.23*

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน
5.การนิเทศการศึกษา		\bar{X}	4.57	4.29
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.57	-	.28*
	ครูผู้สอน	4.29	-	-
6.การพัฒนาาระบบประกัน คุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา		\bar{X}	4.70	4.38
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.70	-	.32*
	ครูผู้สอน	4.38	-	-
7.การพัฒนาสื่อและการใช้ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา		\bar{X}	4.70	4.38
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.70	-	.32*
	ครูผู้สอน	4.38	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.63	4.37
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	-	.26*
	ครูผู้สอน	4.37	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการ
บริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง รายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
และ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็น
มากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.26	.99	.372
	ภายในกลุ่ม	84.05	318	.26		
	รวม	84.57	320			
2. การพัฒนาระบบการเรียนรู้อ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	2.02	.135
	ภายในกลุ่ม	83.21	318	.26		
	รวม	84.26	320			
3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.29	1.16	.316
	ภายในกลุ่ม	78.61	318	.25		
	รวม	79.18	320			
4. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	2.02	.135
	ภายในกลุ่ม	83.21	318	.26		
	รวม	84.26	320			
5. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.29	1.16	.316
	ภายในกลุ่ม	78.61	318	.25		
	รวม	79.18	320			
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.30	1.15	.317
	ภายในกลุ่ม	82.39	318	.26		
	รวม	82.94	320			

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. งานการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.30	1.15	.317
	ภายในกลุ่ม	82.39	318	.26		
	รวม	82.94	320			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.53	2	.26	1.15	.318
	ภายในกลุ่ม	72.64	318	.23		
	รวม	73.17	320			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

ตัวแปร	X_1	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y_1	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
X_1	1														
X1	.899**	1													
X2	.913**	.805**	1												
X3	.953**	.809**	.897**	1											
X4	.920**	.812**	.792**	.878**	1										p
X5	.945**	.800**	.847**	.892**	.871**	1									
X6	.897**	.784**	.764**	.808**	.807**	.830**	1								
Y_1	.762**	.634**	.713**	.762**	.650**	.685**	.750**	1							
Y1	.642**	.544**	.588**	.657**	.531**	.640**	.717**	.950**	1						
Y2	.721**	.583**	.711**	.727**	.617**	.554**	.646**	.933**	.845**	1					
Y3	.750**	.611**	.716**	.739**	.627**	.694**	.728**	.950**	.891**	.842**	1				
Y4	.754**	.648**	.669**	.745**	.672**	.688**	.731**	.930**	.839**	.820**	.839**	1			
Y5	.672**	.688**	.731**	.930**	.839**	.820**	.839**	.648**	.669**	.745**	.672**	.688**	1		
Y6	.851**	.706**	.720**	.808**	.701**	.796**	.719**	.897**	.784**	.764**	.808**	.807**	.830**	1	
Y7	.583**	.711**	.727**	.617**	.554**	.646**	.933**	.845**	.731**	.930**	.839**	.820**	.839**	.669**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน (Y_1) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X ₄)	.762	.581	.580	.610	.072	.632	8.501**	.000
ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	.796	.633	.631	.404	.052	.465	7.727**	.000
ด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X ₆)	.805	.649	.645	-.242	.064	-.280	-3.776**	.000

$$\alpha = 1.035 \quad S.E._{est} = \pm .28477$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X₄) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (X₅) และด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ (β) เท่ากับ .632 รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .465 และด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ

การพยากรณ์ เท่ากับ -0.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28477

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.035 + .610 (X_4) + .404 (X_5) - .242 (X_6)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .632 (Z_4) + .465 (Z_5) - .280 (Z_6)$$

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนมาเป็นแนวทางพัฒนา แล้วนำแนวทางพัฒนาดังกล่าวไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำเสนอดังตาราง 29

ตาราง 29 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน	ตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม		✗		✓
2. ด้านการบริหารตนเอง		✗		✓
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และ ทักษะเชิงกลยุทธ์		✗		✓
4. ด้านการวางแผนและการ บริหารจัดการ	✓		✓	
5. ด้านการเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง	✓		✓	
6. ด้านความสามารถในการ พัฒนาคน	✓		✓	

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 29 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
ด้านความสามารถในการพัฒนาคน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 มาร่างเป็นคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
นำเสนอวิธีการหรือแนวทางพัฒนาให้ผู้รับบริการ มีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนา ด้านการบริหารตนเอง ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1)

“...ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมี วิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การระดมความคิด มีเทคนิคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2)

“...ผู้บริหารโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3)

“...ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4)

“...ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5)

ตาราง 30 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการวางแผนและ
การบริหารจัดการ

แนวทางพัฒนาด้านการวางแผนและการบริหาร จัดการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5		
1.ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยให้บุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์	/	/	/	/	/	5	100
2.ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	/		/	/	/	4	80
3.ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดย การใช้สื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	/	/	/			3	60
4.มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการ ปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การ ใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและ ประเมินผล		/	/	/	/	4	80

จากตาราง 30 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกันใน
ส่วนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ร้อยละ 50 ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยให้
บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้
3. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีมา
บูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล

2.2 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องปรับและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาใช้แนวคิดในเชิงการบริหารที่จะนำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพและในหลาย ๆ อย่าง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1)

“...ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2)

“...ผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา การบริหารจัดการโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3)

“...ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4)

“...ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5)

ตาราง 31 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำ
ในการ เปลี่ยนแปลง

แนวทางพัฒนาด้านการเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรอบรู้ นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ	/	/	/	/	/	5	100
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	/	5	100
3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้	/	/	/		/	5	80
4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น	/	/	/	/	/	5	100

จากตาราง 31 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกันในส่วน
ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 50 ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรอบรู้ นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

2.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นแนวทางการพัฒนา ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างการจัดการที่ดี...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1)

“...ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษาผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารในเวทีวิชาการระดับต่าง ๆ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2)

“...ผู้บริหารโรงเรียน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และแนวทางการวัดประเมินผลให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3)

“...หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4)

“...ผู้บริหารโรงเรียน จัดอบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานด้านการบริหารโรงเรียนโดยให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติเป็นเลิศ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5)

ตาราง 32 สัเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

แนวทางพัฒนาด้านความสามารถในการพัฒนาคน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5		
1.ผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	/	/	/	/	/	5	100
2. ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า	/	/	/	/	/	5	100
3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา	/	/	/	/	/	4	80
4. ผู้บริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ	/	/	/	/	/	5	50

จากตาราง 32 โดยสรุปแล้วผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นตรงกันในส่วนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ร้อยละ 50 ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่าน
ช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้
และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า

3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา

4. ผู้บริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้
ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ประสาน
สัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการศึกษาค้นคว้าและผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

8. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนก ตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันใน ทางบวก
6. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 2,170 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 1,989 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นในการเลือกครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในการเลือกผู้บริหารโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 31 ข้อ มีข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการเป็นผู้นำทีม
2. ด้านการบริหารตนเอง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 36 ข้อ เนื้อหาประกอบด้วยระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
7. ด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 40 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูผู้สอน จำนวน 189 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 66 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยการส่งไปรษณีย์ และรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ สถิติค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

6.4 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.5 หาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6.6 สังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากการศึกษารายการประกอบของสมรรถนะได้มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน
2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทีม ด้านการวางแผน และการบริหารจัดการด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารตนเอง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์
3. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา
4. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้
 - 4.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเป็นผู้นำทีม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

5.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่าพบว่ามี

จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ(X_4) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง(X_5) และด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ (β) เท่ากับ .632 รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง(X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .465 และด้านความสามารถในการพัฒนาคน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .28477$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 1.035 + .610 (X_4) + .404 (X_5) - .242 (X_6)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .632 (Z_4) + .465 (Z_5) - .280 (Z_6)$$

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ดังนี้

7.1 ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ สังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายกำหนดวิสัยทัศน์
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล

7.2 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง สังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความรู้ นำมาสู่การพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

7.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน วิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า

3. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา

4. ผู้บริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ประสานสัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากการศึกษาคำประกอบของสมรรถนะได้มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน
2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทีม ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารตนเอง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในปัจจุบันเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำ ยุคใหม่ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผน วิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหาร จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมและเป็นกลาง สร้างนวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะในการบริหารที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลวิจัยของ ญัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า

1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยมีผู้บริหารได้กำหนดทิศทางและสนับสนุน ในการจัดการศึกษา ครูผู้สอนเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไชยา บัวชัยสิทธิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุชาติ ธารชาติ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ญัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปวีณา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

4.1 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเป็นผู้นำทีม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานคน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้ถึงสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเป็นผู้นำสูง มีการวางตัวที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด การมีไหวพริบที่ดี สื่อสารชัดเจนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเป็นผู้บริหารที่ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีขีดความสามารถในการบริหารงานสูง สามารถปฏิบัติงาน ซึ่งสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ

ผลวิจัยของ ดวงเดือน แก้วผ่าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

5.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

ภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมขอบข่ายภาระงานการบริหารโรงเรียน ครูผู้สอนมุ่งเน้นที่จะจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดการมองเป้าหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ดวงเดือน แก้วผ่าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปวีณา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน การประเมินทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา การแข่งขันวิชาการ

การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ล้วนเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิมลสิริ มังธานี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน และ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ มโนทัศน์ มีการเป็นผู้นำ ทีม การบริหารตนเอง การมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ การวางแผนและการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการพัฒนาคน เป็นส่วนหนึ่งที่จะ ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย นโยบายและ วัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัย ของณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปวีณา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการ

บริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่าพบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการพัฒนาคน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญเพราะ ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร ทรรศน์หรือ จันทรักษ์ (สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2566) ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา มีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกันปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.01 การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ไว้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านผู้บริหารด้านครู และด้านผู้เรียน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.80 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38738 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพสมรรถนะของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในมากที่สุดตลอดไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด งานการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาวิธีการทำงานหรือหาแนวทางในงานบริหารวิชาการให้มีประสบความสำเร็จให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิผลงานการบริหารงานวิชาการ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบวสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการบริหารที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสูงขึ้นกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการวิจัย หรือใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือการสนทนากลุ่ม หรือการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กนกอร จุลินทร. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชะเมาอัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธีทิปส.
- กรุณา ภูมะลิ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก*. พร.ต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). *ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงไกร แสนสุข (2564). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขจรศักดิ์ ไชยมราช. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จรุณี แก้วเอี่ยม (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จารุวรรณ จินประสม. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- จิรนนท์ ม่วงพิณ. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *คู่มือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง โคตรพัฒน์. (2555). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2556). *การบริหารงานวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ไชยา บัวชัยสิทธิ์. (2557). *ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ วงษ์มาศจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวงภา หัตยานนท์. (2556). “*การศึกษาศมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้*”. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน แก้วฝ้าย. (2558). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินกร สุทธาภิ. (2556). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธเนศ ข้าเกิด. (2553). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. *วารสารวิทยาจารย์*, 88(2), 18-20.
- นภาดา ผูกสุวรรณ. (2553). *การบริหารงานวิชาการตามธรรมชาติของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตติญา ศิริจันทร์พันธ์. (2559). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- บุญชอบ พรรณนิกร (2558). *สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราณี साโพธิ์วัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปลื้อง ณ นคร. (2544). *พจนานุกรมภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การดี อนันต์นารี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มนต์รี.
- มัญญ รมแก้ว. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2554). *สมรรถนะผู้บริหาร (Managerial Competency) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2557). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น "คู่มือสมรรถนะประจำผู้บริหาร"*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรารณ ทิพสุข. (2563). *สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

- วิมลสิริ มั่งธานี. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วีณา คำชมภู. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน Classroom Management*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลเอดดูเคชั่น.
- สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์. (2561). *การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุชาติ ถาวรชาติ. (2558). *ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สำนักงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2555). *กำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร. ในการประชุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 2/2555 (หน้า 16)* กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการวิสามัญ สำนักงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 . *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). *รายงานประจำปี 2554*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2552). *คู่มือสมรรถนะสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*. 16, 57–72.
- อุณากรรณ สอนมะม่วง. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2534). *ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ ค่านิยม และจริยธรรมกับการวัดและประเมินผลการศึกษา*. [จุลสาร]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). *Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria*. Nigeria : Journal of Education and Practice. Vol 2, No 4, 2011.
- Agthe. Robert R. (2004, September). *The Elementary Principals Perceptions of Their won and the Teacher Roles in Curriculum Decision Making*. Dissertation Abstracts International, 24(3).
- Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581–591.
- Chrispeels, J. and Ann H. (1990). *A Study of Factor contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elemintary School*. DAI 51/07 A.

- Foster, R.M. (2007). *Perception of Elementary School Practices and Selected Professors of Educational Administration Concerning Pre-Service Training and Task Performance Capabilities*. *Dissertation Abstracts International*, 42(6), 2394-A.
- Goodhart, H. (2010). *The Instrument and expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hawi, R. O., Alkhodary, D., and Hashem, T. (2015). *Managerial Competencies and Organizations Performance*. *International Journal of Management Sciences*, 11(5), 723-735.
- Klein Joseph. (2012). "Academic Optimism and Community Engagement in USA Schools," *Journal of Educational Management*, 26(5), 77-78.
- Liu, Ching-Jen.(2006, October). *An Identification of Principal Instructional Leadership Behavior in Effective High School*. *Dissertation Abstracts International*, 46(4): 861-A.
- Mandalo, R. L. and Khan, M. (2017). *Perception of Managerial Competencies Significant For Gulf College Educational Leaders and Managers*. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(6), 36-37.
- McCarthy, W.M.(2002). *The Role of the Secondary School Principal in New Jersey*. *Dissertation Abstracts International*, 32(2), p.705-A.
- Odden,H. and W. Ciune. (2005). *Improving Education Productivity and School Finance*. *Educational Researcher*.
- Pantelides, J. R. (2011). *An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement*. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 768-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อประกอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. นายพงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |
| 3. นายวิญญู คำหา | ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |
| 4. นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |
| 5. นางผ่องใส วะชุม | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางเรือนแก้ว โกษาแสง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. นายณรงค์ศักดิ์ อัครศรีวงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. นางอิสรา พิฑูลทอง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
5. นางพินยา เหาะเหิน
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาคอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ | <p>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 2. นางอรุวรรณ ไชยปัญญา | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2</p> |
| 3. นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์ | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2</p> |
| 4. นางอิสรา พิบูลทอง | <p>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2</p> |
| 5. นางนวลปราง แสนสุข | <p>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2</p> |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายวิญญู คำหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางผ่องใส วะชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์รักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเรือนแก้ว โกษาแสง

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

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณรงค์ศักดิ์ อัครศรีวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอิสรา พิฑุลทอง

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

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพินยา เหาะเหิน

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

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๘

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

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๑๙๐

ตาราง 33 ชื่อโรงเรียนทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านอุนยางคำ	1	3	4
บ้านสามัคคี	1	3	4
บ้านโคกสะอาด	1	3	4
บ้านดอนปอหนองโอง	1	3	4
บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	3	4
บ้านนาคุณนวยหนองหัวงัว	1	3	4
บ้านดอนศาลา	1	3	4
บ้านดอนพะธาย	1	3	4
บ้านอุณา	1	3	4
บ้านนาคอย	1	3	4
รวม	10	30	40



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๒

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๒

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐

ตาราง 34 ชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ท่าอุเทน	1. อุเทนวิทยาคาร	1	5	6
	2. ชุมชนบ้านคำพอก ท่าดอกแก้ว	1	5	6
	3.บ้านโพนก้อ	1	5	6
	4.บ้านหาดกวน	1	4	5
	5.บ้านห้วยพระ	1	4	5
	6.บ้านโพน	1	4	5
	7.บ้านหนองเทา	1	4	5
	8.บ้านคำเตย	1	4	5
	9.บ้านท่าจำปา	1	3	4
	10.บ้านธาตุ	1	3	4
	11.บ้านนอยทวย	1	3	4
	12.บ้านตาล	1	3	4
	13.บ้านดง	1	3	4
	14.บ้านหนองสาหร่าย	1	3	4
	15.บ้านโคกสว่าง	1	3	4
บ้านแพง	16.อนุบาลบ้านแพง	1	5	6
	17.บ้านดอนกลาง	1	5	6
	18.ชุมชนนาพระชัย	1	4	5
	19.บ้านค้ำนก	1	4	5
	20.บ้านโพนทอง	1	3	4

ตาราง 34 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านแพ้ว	21.บ้านโคกพะธาย	1	3	4
	22.บ้านนาขาคำพอก	1	3	4
	23.บ้านไชยศรี	1	3	4
	24.บ้านนากระแต	1	3	4
นาหว้า	25.บ้านนาหว้า	1	5	6
	26.ชุมชนประสานมิตร	1	5	6
	27.ชุมชนนางัว	1	5	6
	28.ราษฎร์สามัคคี	1	5	6
	29.บ้านนาน้อย	1	5	6
	30.บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	4	5
	31.บ้านเหล่าพัฒนา	1	4	5
	32.บ้านหนองคู	1	4	5
	33.บ้านหนองบัว	1	3	4
	34.บ้านดอนแดง	1	3	4
	35.บ้านกุดน้ำใส	1	3	4
ศรีสงคราม	36.บ้านปากกฐน (ปากกฐนผดุง วิทย์)	1	5	6
	37.ชุมชนเอื้องกอนาคี	1	5	6
	38.บ้านภูกระแต	1	5	6
	39.บ้านอีจูด	1	4	5
	40.บ้านนาอินทร์นาโอนา คอยพัฒนา	1	4	5
	41.บ้านนาจาน	1	4	5
	42.บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	43.บ้านหนองฝื่อ	1	4	5

ตาราง 34 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ศรีสงคราม	36.บ้านปากอูน (ปากอูนผดุง วิทย์)	1	5	6
	37.ชุมชนเอื้องกอนาคี	1	5	6
	38.บ้านภูกระแต	1	5	6
	39.บ้านอี้อุด	1	4	5
	40.บ้านนาอินทร์นาโอนา คอยพัฒนา	1	4	5
	41.บ้านนาจาน	1	4	5
	42.บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	43.บ้านหนองฝื่อ	1	4	5
	44.บ้านดอนแดง	1	3	4
	45.บ้านนาเพียง	1	3	4
	46.บ้านจอมศรี	1	3	4
	47.บ้านเชียงเซา	1	3	4
	48.บ้านปฏิรูป	1	3	4
	49.บ้านแค	1	3	4
50.บ้านเสียวสงคราม	1	3	4	
โพนสวรรค์	51.บ้านขวางคสิษฐชาติ	1	5	6
	52.บ้านโพนจาน	1	5	6
	53.บ้านเสาเสา	1	5	6
	54.บ้านห้วยโหลสมบูรณ	1	5	6
	55.บ้านโพนเพ็ก	1	5	6
	56.บ้านนาหัวบ่อ	1	4	5
	57.บ้านนาเตา	1	4	5
	58.บ้านตาย	1	4	5

ตาราง 34 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โพธาราม	59.บ้านบงคำ	1	4	5
	60.บ้านนาจอมกุดตะกลา	1	3	4
	61.บ้านโพธิ์ตุมหนองแสง	1	3	4
	62.บ้านขามเดียนอย	1	3	4
นาทม	63.บ้านหมูน	1	5	6
	64.บ้านนาดีวิทยา	1	5	6
	65.บ้านท่าพันโอง	1	4	5
	66.บ้านเหล่าสมปอย	1	3	4
	รวม	66	261	327



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อรรณวี ไชยปัญหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอิสรา พิฑุลทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนวลปราง แสนสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๖๙ ๑๙๙๐

ภาคผนวก ค
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประกอบการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นางลลิตา แสนสุข
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.อมิสิทธิ์ สมศรีสุข	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม
2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผน
และการบริหารจัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความสามารถ
ในการพัฒนาคน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางลลิตา แสนสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-4569-1990

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบเกี่ยวกับ
 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
<p>1. ด้านการเป็นผู้นำทีม : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p>						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น					
1.2	ผู้บริหารสามารถจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นได้					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนบุคลากรในทุกๆ ด้านเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
<p>2. ด้านการบริหารตนเอง : ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาคนคว่าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรูของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาคนคว่าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น</p>						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรูของตนเองได้					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่างให้ดีขึ้นได้					
<p>3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ : ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน</p>						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีในการปฏิบัติงานที่รอบคอบภายใต้สภาวะต่าง ๆ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดต่าง ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้					
<p>4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ : ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา</p>						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษานำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา					
<p>5. ดานการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง : ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้นได้					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้นได้					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
<p>6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน : ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานองค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนได้					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง					
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อหน่วยงานและองค์กรได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประกอบการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นางลลิตา แสนสุข
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เฟ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร. อภิลิทธิ สมศรีสุข	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางลลิตา แสนสุข

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-4569-1990



**แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
องค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ
ท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้
ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา				
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกเพื่อนำเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น			
2	ผู้บริหารสามารถจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นได้			
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้			
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในทุก ๆ ด้านเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น			
2. ด้านการบริหารตนเอง : ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาคนคว้าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาคนคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น				
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์			
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ			

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรูของตนเองได้			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้			
<p>3. ดานการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ : ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน</p>				
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้			
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีในการปฏิบัติงานที่รอบคอบภายใต้สภาวะต่าง ๆ			
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้			
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้			
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดต่าง ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้			

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
<p>4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ : ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศระบบการกำกับติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา</p>				
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต			
21	ผู้บริหารสถานศึกษานำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา			
<p>5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง : ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>				
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้นได้			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้นได้			

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้			
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้			
<p>6. ดานความสามารถในการพัฒนาคน : ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานองค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนได้			
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง			
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อหน่วยงานและองค์กรได้			

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน				
<p>1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา : การดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ภาควิชา เครือข่าย โดยยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ ชุมชน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม</p>				
32	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน			
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ได้			
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่สอดคล้องกับชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้			
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนได้			
<p>2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ : การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง การประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและสามารถแก้ปัญหาได้ เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>				
37	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน			

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจาก ประสบการณ์จริง			
39	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประยุกต์การเรียนการสอนเพื่อ ป้องกันและสามารถแก้ปัญหาได้			
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการ			
41	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน			
<p>3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน : การวัดและประเมินผลของ สถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผล การเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อม เสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล เก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกาวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ เรียนการสอนให้ดีขึ้น</p>				
42	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนด			
43	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล การเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็น รายบุคคล			
44	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน			
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลและเก็บรวบรวมข้อมูล			
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนเพื่อใช้ในการตรวจสอบ การเรียนการสอนที่ดีขึ้น			

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
<p>4. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ : การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทางโรงเรียนดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการพัฒนาห้องสมุดหรือห้องสมุดเคลื่อนที่มุงหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ สวนสุขภาพ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น</p>				
47	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน			
48	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา			
49	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้			
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น			
51	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน			
<p>5. การนิเทศการศึกษา : กระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน โดยการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานคือการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ มีเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา</p>				
52	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน			
53	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น			
54	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ			
55	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกระบวนการโดยมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น			

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น			
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา			
<p>6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา : เป็นกระบวนการที่สถานศึกษามีระบบ ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ว่าคุณภาพนั้นตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประกันคุณภาพภายในต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณะชน</p>				
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดระบบควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ให้ตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้			
59	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน			
60	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด			
61	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาต่อสาธารณะชน			
62	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการดำเนินงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน			

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
7. การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา : เป็นการจัดสื่อและส่งเสริม สนับสนุนครูผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น				
63	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด			
64	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา			
65	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
66	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ			
67	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนางานวิชาการโรงเรียนโดยการใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและ การบริหารงานวิชาการโรงเรียน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 3 การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
3. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและ เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มี ผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือโรงเรียนแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่ง แบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางลลิตา แสนสุข

นักศึกษาลัทธิสุตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-4569-1990

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความเหมาะสมเป็นไปได้อยู่ในระดับใด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงใน
ช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน							
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิง พฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความ รับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงาน ให้แก่สมาชิกเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น							
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	✓					

1.1 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนมีการเป็นผู้นำทีม ในระดับความเหมาะสม
ขององค์ประกอบ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน							
<p>1. ด้านการเป็นผู้นำทีม : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p>							
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น						
2	ผู้บริหารสามารถจัดการทีมที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นได้						
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้						
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้						
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น						
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในทุก ๆ ด้านเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น						
<p>2. ด้านการบริหารตนเอง : ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิธีการดำเนินการควบคุมปรับปรุงตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาคนคว่าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ศึกษาคนคว่าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น</p>							
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์						
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ						
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
10	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้						
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้						

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<p>3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ : ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจนโดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความต้องการนั้น วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่าง รอบคอบในการหาวิธีหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน</p>							
12	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้						
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีในการปฏิบัติงานที่รอบคอบภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ						
14	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้						
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้						
16	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดต่าง ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้						
<p>4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ : ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ การกำหนด มาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาจริง โดยคำนึงถึง พัฒนาการของนักเรียน การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การจัดระบบนิเทศ ระบบการกำกับติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต โดยการนำปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา</p>							
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ						
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการกำหนดมาตรการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ						

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
19	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยการใช้ สื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้						
20	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบนิเทศกำกับติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรใน อนาคต						
21	ผู้บริหารโรงเรียนนำปัจจัยทางการบริหารจัดการ ต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการแก้ปัญหา						
<p>5. ดานการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง : ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสามารถทำงานได้ตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร</p>							
22	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ผู้ร่วมงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและสร้างแรงบันดาลใจในการ เปลี่ยนแปลงได้						
23	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพมากขึ้นได้						
24	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ให้กับผู้ร่วมงานได้						
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนบุคคลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้						
26	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้						

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<p>6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน : ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>						
27	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร					
28	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและบริบท ของโรงเรียนได้					
29	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาและนำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพของ บุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่าง ต่อเนื่อง					
31	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบุคลากรที่ทำ ประโยชน์เพื่อหน่วยงานและองค์กรได้					

ตอนที่ 3 การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนว่ามีความเหมาะสมเป็นไปได้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน							
1. การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน : การดำเนินงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ ชุมชน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม							
32	ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน	✓					

1.1 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน ในระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน							
1. การพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน : การดำเนินงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ ชุมชน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม							
32	ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน						
33	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนหลักสูตรและกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ได้						
34	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่สอดคล้องกับชุมชนให้ เป็นไปตามเป้าหมายได้						
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์หลักสูตรให้ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้						
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนได้						
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ : การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เน้นให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง การประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและ สามารถแก้ปัญหาได้ เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้อารมณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
37	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนากระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน						
38	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด เรียนรู้ ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง						
39	ผู้บริหารโรงเรียนได้ประยุกต์การเรียนการสอนเพื่อ ป้องกันและสามารถแก้ปัญหาได้						
		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน		5	4	3	2	1	
40	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ						
41	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน						
<p>3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน : การวัดและประเมินผลของโรงเรียนตามหลักสูตรโรงเรียน เน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น</p>							
42	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการวัดและประเมินผลของโรงเรียนตามหลักสูตรโรงเรียนกำหนด						
43	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล การเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล						
44	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน						
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลและเก็บรวบรวมข้อมูล						
46	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการเรียนการสอนที่ดีขึ้น						
<p>4. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ : การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทางโรงเรียนดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการพัฒนาห้องสมุดหรือห้องสมุดเคลื่อนที่มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ สวนสุขภาพ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น</p>							
47	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน						

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
48	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						
49	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้						
50	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น						
51	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการสร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน						
<p>5. การนิเทศการศึกษา : กระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน โดยการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานคือการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ มีเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนและมีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน</p>							
52	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกระบวนการที่ติดตาม ให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน						
53	ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น						
54	ผู้บริหารโรงเรียนจัดนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ						
55	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกระบวนการโดยมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น						
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
57	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนและมีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน						
<p>6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา : เป็นกระบวนการที่โรงเรียนมีระบบ ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ว่าคุณภาพนั้นตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประกันคุณภาพภายในต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณชน</p>							

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
58	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดระบบควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ให้ตรงตามมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้						
59	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน						
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด						
61	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษาต่อสาธารณะชน						
62	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน						
7. การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา : เป็นการจัดสื่อและส่งเสริม สนับสนุนครูผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรโรงเรียน และจัดให้มีการประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น							
63	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสื่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด						
64	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรโรงเรียน						
65	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น						
66	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ						
67	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนางานวิชาการโรงเรียนโดยการใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น						

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนา
ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนา ด้าน
ความสามารถในการพัฒนาคน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นางลลิตา แสนสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

สรุปผลแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 35 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 36 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 37 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของประสิทธิผลการบริหารงาน
 วิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	1	0.80
	2	0.90
	3	0.81
	4	0.81
	5	0.83
	6	0.83
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.81-0.90		
2. ด้านการบริหารตนเอง	7	0.89
	8	0.89
	9	0.90
	10	0.89
	11	0.87
	11	0.87
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.87-0.90		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์	12	0.85
	13	0.91
	14	0.83
	15	0.81
	16	0.81
	16	0.81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.81-0.91		

ตาราง 38 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	17	0.77
	18	0.76
	19	0.65
	20	0.72
	21	0.70
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.77 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.65-0.77		
5. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	22	0.90
	23	0.88
	24	0.90
	25	0.89
	26	0.89
	27	0.90
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.88-0.90		
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	28	0.83
	29	0.87
	30	0.82
	31	0.84
	32	0.85
	33	0.86
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.83-0.90		

จากตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.96

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.65-0.91

- ด้านการเป็นผู้นำทีม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85
- ด้านการบริหารตนเอง มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90
- ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะเชิงกลยุทธ์ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95
- ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.77
- ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
- ด้านความสามารถในการพัฒนาคน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88
-

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิชาการของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	1	0.81
	2	0.82
	3	0.78
	4	0.81
	5	0.90
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.78-0.90		
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	6	0.75
	7	0.90
	8	0.77
	9	0.76
	10	0.81
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76-0.90	
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	11	0.78
	12	0.79
	13	0.81
	14	0.79
	15	0.78
	16	0.91
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.78-0.91	
4. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	17	0.75
	18	0.76
	19	0.82
	20	0.79
	21	0.86
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.75-0.86		

ตาราง 39 (ต่อ)

วิชาการของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5.การนิเทศการศึกษา	22	0.88
	23	0.91
	24	0.85
	25	0.86
	26	0.90
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.88-0.91	
6.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	27	0.85
	28	0.85
	29	0.88
	30	0.85
	31	0.85
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.85-0.88	
7.การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	32	0.04
	33	0.37
	34	0.32
	35	0.46
	36	0.37
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.39 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.04-0.46	

จากตาราง 21 ค่าความเชื่อมั่นของงานวิชาการในโรงเรียนเท่ากับ 0.96

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.04-0.91

- การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86
- การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83
- การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84
- การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83
- การนิเทศการศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

- การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
 - การพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.39
- สรุป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง

0.04-0.91

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทร์กิจ
 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 สัมภาษณ์ วันที่ 10 เมษายน 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้าสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 สัมภาษณ์ วันที่ 10 เมษายน 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านโคกสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ วันที่ 10 เมษายน 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางอิสรา พิฑูลทอง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ วันที่ 10 เมษายน 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวนวลปราง แสนสุข
ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ วันที่ 10 เมษายน 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางลลิตา แสนสุข
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	208 หมู่ 5 ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม