



สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ประวิทย์ วงศ์จันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ประวิทย์ วงศ์จันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY

PRAWIT WONGCHAN

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

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ประวิทย์ วงศ์จันทร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา นลาภิบาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความเมตตาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นฤมล สุภาทอง ดร.สิริกร ไชยราช ดร.นเรศ ปุบุตรชา ดร.พิชญ์วรัศม์ สิงหะ ดร.ญาณิ ไชยวงศา ดร.บุญมี ก่อบุญ นางมลวิมลย์ ตุมลี นายบุญมี เครือพันธ์ คุณครุฉัตรวิทย์ บุญศิริเกียรติ นางสาวพิมพ์สุภา บุญเดช นายเรวัตร สวัสดิ์ นายภูริภัทร เขียวขำ นางวาริสร์ สัจธรรม นางมณีรัตน์ กายราช นายสุชาติ วิเศษไวยหาร นายกานตพล ลินพูน นายอรินทร์ ใจแน่น นายสมประสงค์ แก้วระดี นางสาวสุวคนธ์ ทวีศิลป์ ธานี นางสาวเบญจมาศ ไชยภักดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งในการศึกษา ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณงามความดีนี้ แต่บิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต ครอบครัวยุติและญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้การสนับสนุน ห่วงใย ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ที่ได้ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทความรู้และสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ประวิทย์ วงศ์จันทร์

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	ประวิทย์ วงศ์จันทร์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 375 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32–0.73 ค่าความเชื่อมั่น 0.93 ส่วนด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2) การบริการที่ดี
 - 3) การพัฒนาตนเอง
 - 4) การทำงานเป็นทีม
 - 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 6) การสื่อสารและการจูงใจ
 - 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - 8) การมีวิสัยทัศน์ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X₈) การพัฒนาตนเอง (X₃) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₇) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X₅) การบริการที่ดี (X₂) และการสื่อสารและการจูงใจ (X₆) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .56 + .27(X_8) + .13(X_3) + .15(X_7) + .08(X_1) + .06(X_5) + .08(X_2) + .08(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .31(Z_8) + .15(Z_3) + .17(Z_7) + .09(Z_1) + .08(Z_5) + .11(Z_2) + .09(Z_6)$$

6. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การสื่อสารและจูงใจ 6) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 7) การมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: สมรรถนะ สมรรถนะผู้บริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

TITLE	Competencies of School Administrators Affecting the Effectiveness of Academic Affairs Administration in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Prawit Wongchan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the competency of administrators that affected to the effectiveness of academic affairs administration in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The samples consisted of 375 participants of administrators and teachers, who were recruited using multi-stage sampling. The tools used in the study was a 5 levels rating scales questionnaire, which the part of competency of administrators indicated content validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.32–0.73 and reliability index was at 0.93, whereas the part of effectiveness of academic affairs administration indicated content validity index ranged between 0.60–1.00, with a discrimination power index ranged between 0.33–0.96 and reliability index was 0.93. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows.

1. The administrator competency consisted of eight components, namely 1) goal orientation, 2) quality service, 3) self-development, 4) teamwork, 5) analysis and synthesis, 6) communication and motivation, 7) staff development, and 8) Vision. All components achieved the high level of appropriateness.

2. The overall competency of school administrators was at high level.
3. The effectiveness of academic affairs administration, in overall, was at high level.
4. The competency of administrators and the effectiveness of academic affairs administration showed positive correlation with statistical significance at .01.
5. The seven dimensions of administrator competency showed predictive power over the effectiveness of academic affairs administration of schools with statistical significance at .01. The seven dimensions included Vision (X_8), Self-development (X_3), Staff development (X_7), Goal orientation (X_1), Analysis and synthesis (X_5), Quality service (X_2), and Communication and motivation (X_6). With a predictive power of 75.00%, the regression equation can be written as follows.

Raw score regression equation:

$$Y' = .56 + .27(X_8) + .13(X_3) + .15(X_7) + .08(X_1) + .06(X_5) + .08(X_2) + .08(X_6)$$

Standardized score regression equation:

$$Z'_y = .31(Z_8) + .15(Z_3) + .17(Z_7) + .09(Z_1) + .08(Z_5) + .11(Z_2) + .09(Z_6)$$

6. The guidelines for developing the competency of administrators that affected to the effectiveness of academic affairs administration in schools composed of seven elements, namely 1) goal-oriented performance, 2) excellent service, 3) self-development, 4) analysis and synthesis, 5) communication and motivation, 6) employee capacity development and 7) Vision.

Keywords: Competencies, Administrator Competencies, Effectiveness of Academic Affairs.Administration

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558 (Millennium Development Goals : MDGs 2015) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยภายในประเทศจากนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) และวิกฤตสังคมสูงวัยล้นมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาจึงต้องนำปัจจัยทุกด้านมาประมวลและวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560, หน้า 18)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้คนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านทั้งด้านสติปัญญา ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไป ในด้านการพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ปรับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน

เป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน, 2555, หน้า 96)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นสิ่งสำคัญทางการพัฒนาเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหาร ความเสี่ยงและความขัดแย้งปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนด นโยบายแผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอน ในแนวทางใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมินและปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคมปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตรการสอนการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 47-49)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเป็นระดับความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผน งานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่

โรงเรียนตั้งไว้ ดังเช่น ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงใน โรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม เป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดใน โรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียน การสอน ในโรงเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้ จะเห็นได้ ว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่ได้รับ ความร่วมมือกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ บริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ (โคภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, หน้า 42)

ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ “สมรรถนะ” เป็น คุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาจหมายถึงประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ต่อผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะตนเองและเป็นประโยชน์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลต่องานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ในระดับใด
4. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
5. สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ได้หรือไม่อย่างไร
6. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
6. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1

สมมติฐานงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำไปประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ไปพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของตนเองในการบริหารงานวิชาการต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ดังนี้

1.1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.1.2 การบริการที่ดี
- 1.1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.1.5 การวิเคราะห์สังเคราะห์

1.1.6 การสื่อสารและการจูงใจ

1.1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.1.8 การมีวิสัยทัศน์

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้แบ่งประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.2.4 การนิเทศการศึกษา

1.2.5 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา

1.2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,954 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2566, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2566 และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49-50)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- 1.2. การบริการที่ดี
- 1.3. การพัฒนาตนเอง
- 1.4. การทำงานเป็นทีม
- 1.5. การวิเคราะห์สังเคราะห์
- 1.6. การสื่อสารและการจูงใจ
- 1.7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 1.8. การมีวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ประกอบด้วย

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน
- 2.4 การนิเทศการศึกษา
- 2.5 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา
- 2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.7 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

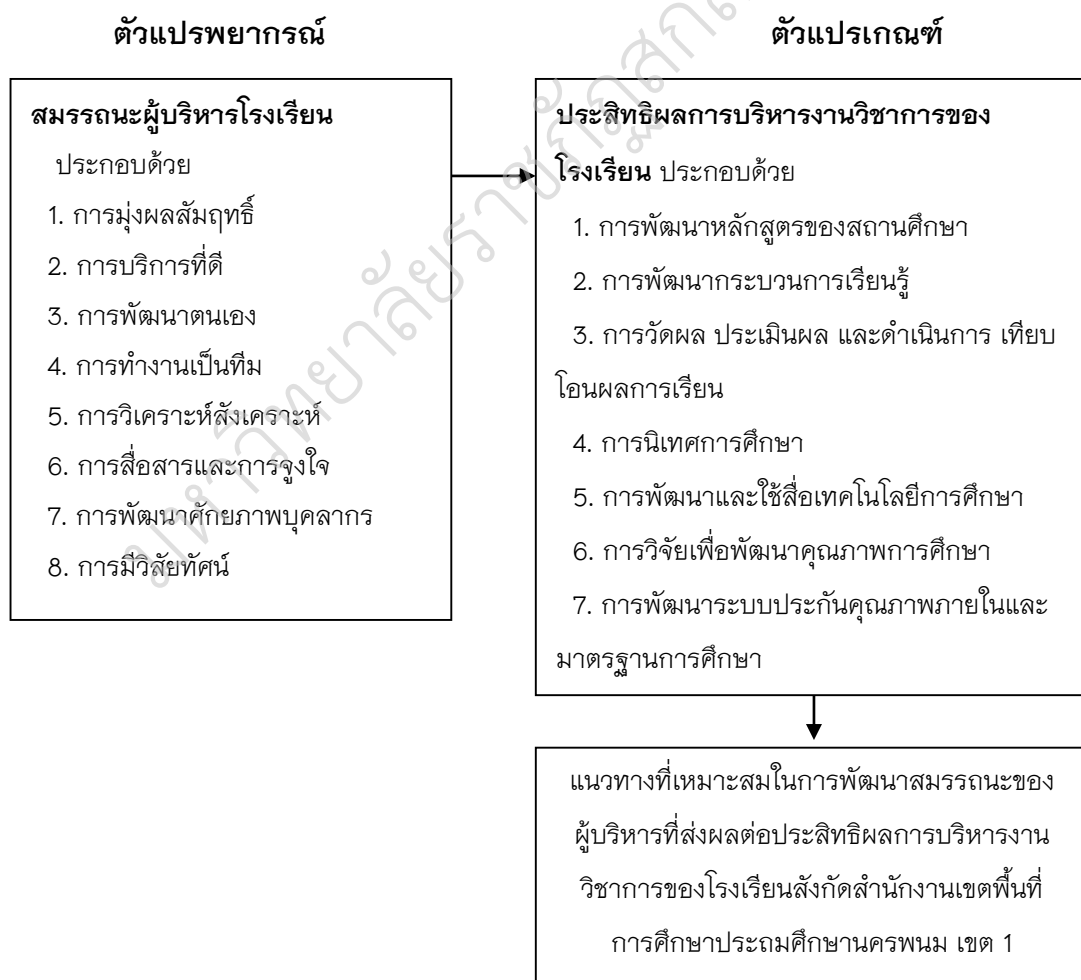
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ธีรนุช แก้วบัวสา (2558); นวรัตน์ นัทรวิไล (2560); ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) วัชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561); ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561); เกรียงไกร แสนสุข (2564); พรวิตรีประภากร (2564) และ ปนัดดา สาริกา (2565) ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ตามแนวคิดองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของ จีราวรรณ อังศุวาลวงศ์ (2557); สุนทรี แสงอุไร (2559); รุจามา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560); ศิวพร ละหารเพชร (2562); วิจิตรา แก้วมะ (2563) ชนกานต์ เขี่ยมสะอาด (2564); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564); พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564) สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564) และ พรวิลี ตรีประชากร (2564) ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ
- 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา การบริการที่ดีผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง มีการปรับปรุงอยู่เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีเวลาให้กับผู้เรียน รักษาความสัตย์สุจริต มีคำตอบที่แม่นยำให้กับผู้เรียน มีความสุภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประเมินผลความรู้และนำความรู้ไปใช้

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วยแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

1.6 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

1.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานด้านวิชาการบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายละเอียดมี ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการวิเคราะห์ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดและพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพตามความสนใจ การมีส่วนร่วม ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมถึงการจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการ

พัฒนาครูให้เข้าใจ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ติดตามผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เป็นผลจากการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ผลจากการประเมิน สามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผล และประเมินผล

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนที่ น่าเชื่อถือ สามารถนำเอาผลที่ค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้ หรือตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ส่งเสริม ให้ครูศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ผลการประสานความร่วมมือ ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานการศึกษางานบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหา ประสิทธิภาพการเรียนที่ดี โดยเป็นการบริการทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม ให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสิทธิภาพหนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน มีการผลิตการ

ทดลองใช้ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน พัฒนาติดตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็น กระบวนการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาวិธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น ถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานระบบโครงสร้างองค์การให้รองรับการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา มีเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของพื้นที่ การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษามีแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพให้ บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมใน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 โดย ผู้วิจัยจะนำสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไปร่างเป็นแนวทางพัฒนา แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2566

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครพนม รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร และอำเภอวังยาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและเสนอหัวข้อการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

1.5 การวัดและการประเมินสมรรถนะ

1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

1.7 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

2.1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.1.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียน

2.1.3 หลักการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.2 ประสิทธิภาพ

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียน

2.2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริการงานวิชาการของโรงเรียน

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 โดยนักวิชาการชื่อ McClelland ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรม และการฝึกปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (เกรียงไกร แสนสุข, 2564, หน้า 18)

ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การมากที่สุด คำว่าสมรรถนะ (competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ สมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ เช่น expertise, fitness, capability, ability, proficiency, skill, aptitude โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” (ปนัดดา สาริกา, 2565, หน้า 20) เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “สมรรถนะ” ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 54-55) ให้ความหมาย คำว่า สมรรถนะ มาจากภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อธิบายหลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เปนตน สำหรับความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการแม้จะไม่เหมือนกัน แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เปนพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยว

ของกับผลสำเร็จของการทำงาน เกี่ยวของกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ สมรรถนะ ไม่ใช่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรม ในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ประเสริฐ กำเลิศทอง, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จิตภาพส่วนตน (Self-image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

สุวิมล ศรียงค์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

นันทิยา ชัยชนะเลิศ (2558, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

นพดลย์ เพชระ (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดี ส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้นตามเป้าประสงค์

รัศมี สีหะนันท์ (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับผิดชอบของตนได้ดี ส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 21) สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล (Attributes) ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรม ในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

วัชพงษ์ อุ้ยวงศ์ (2561, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึง คุณลักษณะ

ส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งที่กล่าวมารวมกันจะช่วยทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 20) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในการด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงานส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่าง มีประสิทธิผล

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งที่กล่าวมารวมกันจะช่วยทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะตน บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจ ผสมผสานกัน หลอมรวมให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะบุคคล สามารถแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมอันส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย พรวลี ตรีประชากร (2564, หน้า 22)

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 9-11) กล่าวไว้ว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัย พบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยี ใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะ จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
 2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น
 3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร
 4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
 5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้น สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้งที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้น ประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
 6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องความคิดสร้างสรรค์
- วิทยา อินทร์สอน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ในแนวทางพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากร “สมรรถนะ” (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น วิทยา อินทร์สอน ได้กล่าวไว้ในแนวทางพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากร

จากการศึกษา ความสำคัญของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในตัวตนของแต่ละคน ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้ถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพนั่นเอง หากองค์กรสามารถจัดสรรคนให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลในองค์กรได้เริ่มขึ้นใน ปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performance) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่บริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (ปนัดดา สาริคำ, 2565, หน้า 22)

จุดกำเนิดของสมรรถนะ เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State department) ซึ่งทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้แต่ละประเทศรับรู้ได้ว่าจ้างบริษัท McBer ภายใต้การนำของ David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard โดย

ก่อนหน้านั้น The US State department ได้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบ ที่เรียกว่า Foreign service officer exam แต่พบว่า แบบทดสอบมีจุดอ่อน คือ

1. เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูง ในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศโดยเฉพาะคนผิวดำ ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน จึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะ “อคติ เลือกปฏิบัติ”

2. คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน คือผู้ที่ทำคะแนนได้สูง บางคนกลับมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง ในขณะที่บางคนทำคะแนนไม่ค่อยสูง มากแต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าองค์กรคาดหวัง

McClelland (1973) จึงเข้ามาแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรโดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่า ที่พบว่า มีข้อจำกัดและจุดอ่อนหลายประการ โดยเครื่องมือชนิดใหม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ถูกต้องและแม่นยำกว่าแบบทดสอบเก่า โดยใช้วิธีเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ ที่เรียกว่า Behavioral event interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า สมรรถนะ (Competency) กล่าวกันว่า ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยานั้น มักจะเป็นแนวคิดที่เคยมีผู้เสนอแล้วในอดีต ดังนั้น แนวคิดของ McClelland จึงไม่ใช่แนวคิดใหม่ เพราะในปีค.ศ. 1920 Frederick W. Taylor บิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการ ได้กล่าวถึงสิ่งที่คล้ายกันกับสมรรถนะมาก่อน (Raelin & Cooleage, 1996, pp. 24–33)

อย่างไรก็ดี McClelland คือผู้ที่นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งบทความที่มีชื่อเสียงของเขาที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง การทดสอบสมรรถนะไม่ใช่การทดสอบความฉลาด (Testing for competence rather than for intelligence) ในปีค.ศ. 1973 นั้น McClelland ได้แสดงความเห็นว่า ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า ผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่า

เป็นผู้มี Competency และข้อดีอีกประการหนึ่ง คือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือฐานะทางสังคมเหมือน แบบวัดความถนัดหรือแบบวัดอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์กรโดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก ที่คาดหวังต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่กำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนักไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานหรือองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกันแต่แนวคิดเหมือนกัน คือเป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่กำหนดที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงานสายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงาน

ที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงานสายวิชาชีพเดียวกัน และกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชา ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การแสดงบทบู๊ของนักแสดงเงินเงินหลง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักวิจัยก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลการคิดคำนวณ นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำบัญชี นักการตลาดต้องมีความสามารถในการขาย เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลักคือการสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูอาจารย์เหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการเป็นวิทยากร การเป็นพิธีกรมีความสามารถในการพูด เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, อ้างถึงใน ปณิตดา สาริกา, 2565, หน้า 28) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูง มี 5 สมรรถนะ)

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะสามารถจำแนกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายและจุดประสงค์ในการนำไปใช้ของผู้ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ และ สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึงความสามารถตามคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.5 การวัดและการประเมินสมรรถนะ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 1–9) ได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan = ID-Plan) ว่าเป็นแผนที่บุคคลได้กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนสมรรถนะ คุณลักษณะ

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมุ่งสู่คุณภาพระดับสูงและบรรลุเป้าหมายวิชาชีพของตน โดยแผนพัฒนาตนเอง ดังกล่าวมีประโยชน์

1. ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้
2. ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน
3. ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง
4. ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย
6. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

การวัดและประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นการประเมินความสามารถ ของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ เมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร 2) นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคน หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: Individual development plan) และ 3) เพื่อเสริมสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (Two ways communication) ในการดูแลข้าราชการผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนา ร่วมกัน

ประเภทของการวัดและประเมินสมรรถนะ

การวัดและประเมินสมรรถนะแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้
กรมการปกครอง, (2549 อ้างถึงใน ประเสริฐ กำเลิศทอง, 2560, หน้า 34-35)

1. Test of performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด หรือการคิดว่า ถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนหน้าจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถ ของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถของสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial ability หรือ

ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่าง ที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self-reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior observations และ Self-reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์ อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

หลักการวัดสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 21) กล่าวว่าเนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้นการวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้น มีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ

1. ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา
2. ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรม

ของผู้ที่ถูกประเมิน ได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ นั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมาย และระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของข้าราชการผู้นั้น สอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วย กับระดับ สมรรถนะที่ได้รับการประเมิน (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554, หน้า 21)

เครื่องมือที่ใช้วัดสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจ เสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือกำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกัน เป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4. ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วย ในศูนย์นี้

5. 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ การตรวจสอบสมรรถนะ

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการ โดยการนำแนวคิดของสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบหรือการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น สิ่ง

สำคัญคือ ความตรงไปตรงมาของผู้ประเมิน ซึ่งจะทำให้การวัดและประเมินสมรรถนะมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

1.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 443-444) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะทำงานให้สำเร็จเกิดผลดี ควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

การบริหารงานแบบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result oriented management หรือ Result Based Management : RBM) เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นผลสำเร็จงาน ความรับผิดชอบ (Accountability) ของหน่วยงานภาครัฐต่อผู้รับบริการ โดยใช้กระบวนการ ประเมินผลงานและมีตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนภาพความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ซึ่งผลของการประเมินจะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน เพื่อแสดงต่อสาธารณชน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม

1.1.1 วัตถุประสงค์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1.1.1.1 ความประหยัด (Economy) คือ การใช้ทรัพยากรที่นำเข้า (Inputs) ให้ประหยัดที่สุด ไม่ลงทุนมากเกินไปจนความจำเป็น

1.1.1.2 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) ความมีประสิทธิภาพ

วัดได้โดยการนำปัจจัยนำเข้าหารด้วยผลผลิต หากได้ค่าน้อยแสดงว่าได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง องค์การมีประสิทธิภาพ

1.1.1.3 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าของโครงการว่า ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

1.1.2 ความหมายที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์

1.1.2.1 ผลผลิต (Outputs) คือ สิ่งที่ได้รับจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์สามารถรับรู้ได้

1.1.2.2 ผลลัพธ์ (Outcomes) คือ ผลกระทบหรือผลประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอันเกิดจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1.1.2.3 การวัดผลผลิต (Outputs) เป็นการวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง โดยเปรียบเทียบกับผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น

1.1.2.4 การวัดผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นการวัดผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการนำผลประโยชน์จากผลผลิตไปใช้ว่าเกิดผลอย่างไร ซึ่งอาจมีทั้งผลกระทบและผลข้างเคียง

1.1.3 เทคนิคการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้

1.1.3.1 การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance measurement) โดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.3.2 การเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการพัฒนาองค์กรทางสถิติโดยศึกษาองค์กรในสาขาเดียวกันที่ดีที่สุด แล้ววางแผนปฏิบัติงานให้ได้เหมือน องค์กรต้นแบบ แสวงหากระบวนการทำงานกับวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best practice) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โครงการ วัตถุประสงค์ (Objectives) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กิจกรรม (Processes) ผลสัมฤทธิ์ (Result) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) ความมีประสิทธิภาพ ความประหยัด

1.1.3.3 คุณภาพการให้บริการ (Service quality) พัฒนาระบบการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการบริการที่สะดวก (Accuracy) รวดเร็ว (Timeliness) และความปลอดภัย (Safety)

1.1.3.4 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance auditing) 1.1.3.5 การประเมินโครงการ (Project Evaluation)

1.1.3.6 การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and autonomy)

1.1.3.7 การวางแผนองค์การและแผนกลยุทธ์ (Corporate and strategic planning)

1.1.3.8 การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance contracting) กล่าวได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ

1.2 การบริการที่ดี (Good service)

1.2.1 บริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังนี้

1.2.1.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คือ การศึกษา ความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการ และการจัดรูปแบบระบบบริการที่ดี

1.2.1.2 ความสามารถในการให้บริการ คือ ความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ การศึกษาผลการให้บริการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.2.2 ความสำคัญของการบริการ

1.2.2.1 ความตรงต่อเวลา

1.2.2.2 การบริการที่ดีจะต้องผูกใจคน

1.2.2.3 ความทันสมัยทันใด

1.2.2.4 สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ

1.2.2.5 การทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง

1.2.2.6 ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

1.2.2.7 ต้องแสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม

ลูกค้า

1.2.2.8 ต้องมีการรับประกัน

1.2.2.9 บริการที่ดี คือ บริการที่มีความไวต่อความรู้สึกของ

1.2.2.10 ต้องรักษาคำมั่นสัญญา

1.2.2.11 ต้องมีเวลาให้กับลูกค้า

1.2.2.12 ต้องมีความรวดเร็ว

1.2.2.13 ต้องมีคำตอบที่แม่นยำให้กับลูกค้า

1.2.2.14 บริการที่ดีต้องมีความสุภาพ

1.2.3 ส่วนประกอบทางการบริการ (Service mix)

1.2.3.1 กลุ่มที่มีผลก่อนรับบริการ (Pre-service factors)

1. ภาพพจน์ กิตติศัพท์ ชื่อเสียงของบริษัท (Company image)

2. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ของบริษัท (Creditability of

company)

3. ค่าบริการ (Cost of service)

4. ความแปลกใหม่ของบริการ (Creativity of service)

1.2.3.2 กลุ่มปัจจัยที่มีผลขณะรับบริการ (During-service

factor)

1. ความสะดวกสบายในขณะที่ใช้บริการ (Convenience)

2. ความถูกต้องแม่นยำในขั้นตอนการบริการ (Contactless)

3. กิริยามารยาทของผู้ให้บริการ (Courtesy)

4. ความซบซึ้งในขั้นตอนบริการ (Carelessness)

5. ความประณีตบรรจงและพิถีพิถันในขณะบริการ

(Carefulness)

6. ความเลินเล่อของผู้ให้บริการ (Carelessness)

7. ฝีมือ และความสามารถของบริการ (Competence)

1.2.3.3 กลุ่มปัจจัยที่มีผลหลังรับบริการแล้ว (Post-service

factor)

1. ความสอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้า

ก่อนมารับบริการ (Conformance to customer expectation)

2. ความสมบูรณ์ครบถ้วนของการบริการ (Completeness of service)
3. ความคงเส้นคงวาด้านคุณภาพของการบริการ (Consistency of service quality)
4. การปฏิบัติต่อคำร้องเรียนของลูกค้า (Complaint handle)
5. ความคุ้มค่าเงินหรือไม่ของบริการนั้น (Cost effectiveness)

1.2.4 การบริการที่มีคุณภาพ การบริการลูกค้า คือ การปฏิบัติต่อลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าได้ใช้สินค้า หรือบริการนั้น ๆ ตามความต้องการพร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจ จุดสำคัญที่สุดของการ ให้บริการ คือการสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มาติดต่อกับองค์การ หรือธุรกิจของเรา เพราะลูกค้าจะติดใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับบริการที่เราให้กับลูกค้า สิ่งหนึ่งของจิตสำนึก ในงานบริการที่ดีและมีคุณภาพ ด้วยประสิทธิภาพของเราในฐานะเป็นผู้ให้บริการคือ

- 1.2.4.1 ความรัก ความศรัทธาในตัวสินค้าและองค์การ
- 1.2.4.2 มุ่งหมายที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด
- 1.2.4.3 ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบและมีสัมพันธภาพที่ดี

กับลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ

1.2.5 องค์ประกอบสำคัญในการบริการลูกค้า

1.2.5.1 ความรู้ (Knowledge) ความรอบรู้ในงานอาชีพ จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องตามภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ

1.2.5.2 ทักษะ (Skill) จะต้องฝึกฝนให้เกิดเป็นความชำนาญจนสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว

1.2.5.3 เจตคติ (Attitude) มีเจตคติที่ถูกต้อง โดยจะต้องเสริมสร้างให้เกิดเป็นความรู้สึกที่ดีและมั่นคงในตนเอง

1.2.5.4 บุคลิกภาพ (Personality) ต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมได้แก่การแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส วาจาสุภาพอ่อนหวาน อ่อนน้อม กระตือรือร้น ให้ความสนใจ ตั้งใจด้วยความเต็มใจ จริงใจ และมีความอดทน

1.2.5.5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีความคิดสร้างสรรค์ในงานบริการ เพื่อพัฒนาการบริการให้ถูกต้องและเหนือความคาดหมาย โดยไม่ผิดจรรยาบรรณและไม่เกิดโทษต่อผู้รับบริการ

1.2.5.6 การพัฒนาตนเอง (Self development) จะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ด้วยวิธีการสังเกต จดจำ บันทึก อ่าน ฟัง ถาม และการฝึกอบรมลูกค้า กล่าวได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจตรงต่อเวลา การบริการที่ดีผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง มีการปรับปรุงอยู่เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีเวลาให้กับผู้เรียน รักษาความสัตย์สุจริต มีคำตอบที่แม่นยำให้กับผู้เรียน มีความสุภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Expertise)

การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

1.3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง คือ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยด้วยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย

1.3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและการอ่าน ยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามได้ตรงประเด็น

1.3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ คือ การจับใจความและการสรุปจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามตรงประเด็น

1.3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

1.3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.4.1 การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาท ผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1.4.1.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล

1.4.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ความเต็มใจ ร่วมมือในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท การร่วมมือกับทีมงานในแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาส ที่เหมาะสม

1.4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมเป็น สิ่งที่สำคัญยิ่ง องค์การใดก็ตามถ้าขาดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้

1.4.2.1 เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่าง สมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้ง เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

1.4.2.2 ทีมงานจะเป็นผู้ก่อการดำเนินงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่ และ งานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

1.4.2.3 สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้าง มาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน

1.4.2.4 มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์การ จะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์การเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์การดีไปด้วย

1.4.2.5 ทำให้องค์การมีการเจริญเติบโต มีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกัน และไม่มีความขัดแย้งกันในการทำงานสมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหาร

ระดับสูง มากกว่าคิดถึงผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กร

1.4.3 หลักของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้สมาชิกในทีมถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน หลักการทำงานเป็นทีมมี 5 ประการ คือ

1.4.3.1 หลักการที่ 1 สมาชิกในทีมต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับของสมาชิกอื่นในทีม สมาชิกในทีมต้องรู้สึกสบายใจในการแสดงความคิดเห็นด้วยหรือคัดค้าน โดยผู้นำทีมต้องแสดงการยอมรับในทางสร้างสรรค์ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของทีม

1.4.3.2 หลักการที่ 2 การทำงานเป็นทีมผู้ร่วมทีมจะต้องเตรียมตัวเตรียมใจพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ เสมอ ซึ่งรวมถึงงานที่สมาชิกคนอื่นรับผิดชอบด้วย

1.4.3.3 หลักการที่ 3 การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นที่จะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน สมาชิกในทีมต้องตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทีมจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของสมาชิก

1.4.3.4 หลักการที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างกัน สมาชิกในทีมจะต้องมีปรัชญาว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น และเหมาะสมสำหรับสมาชิกทุกคน

1.4.3.5 หลักการที่ 5 ผู้นำทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดลักษณะของการดำเนินงานในทีม ผู้นำทีมจะต้องเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม ซึ่งสมาชิกคนอื่น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามผู้นำทีมเพราะผู้นำทีมมีอิทธิพล ต่อทีมสูง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นผลสำเร็จงาน ความรับผิดชอบ ของ

หน่วยงานภาครัฐต่อผู้รับบริการ โดยมีวัตถุประสงค์ของการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น 2) การบริการที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา การบริการที่ดีจะต้องผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ การทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง ต้องมี การปรับปรุงอยู่เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีคำตอบที่แม่นยำให้กับลูกค้าบริการที่ดี มีความสุภาพ 3) การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนางานการวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวล ความรู้ และนำความรู้ไปใช้และ 4) การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม การยอมรับข้อติของของทีม ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน องค์การใดก็ตาม ถ้าขาดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2. สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน เป็น สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย (ธีรภัทร แสนอามาตย์, 2552, หน้า 27-43)

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.1.1 แนวคิดของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารองค์การ การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อนำปัญหาเหล่านั้นมาจำแนก จัดระบบและลำดับความสำคัญ ของแต่ละงาน แล้วพิจารณากำหนดแนวทางในการแก้ไข เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 47-53) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต บุคคลที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จะมีความสามารถในด้านอื่น ๆ เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ทั้งด้าน สติปัญญา

และการดำเนินชีวิต การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานของการคิดทั้งมวลเป็นทักษะ ที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ คือ การสังเกตการเปรียบเทียบ การคาดคะเนและการประยุกต์ใช้ การประเมิน การจำแนกแยกแยะประเภท การจัดหมวดหมู่ การสันนิษฐาน การสรุปเชิงเหตุผล การศึกษาหลักการ การเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การตั้งสมมติฐานที่มีผลมาจากการศึกษาค้นคว้าและการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจด้วยเหตุผล ทักษะการคิดวิเคราะห์ จึงเป็นทักษะการคิดระดับสูง ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการคิดทั้งมวล ทั้งการคิดวิจารณ์ญาณ และการคิดแก้ปัญหา

2.1.2 กระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดวิเคราะห์ เป็นการคิดระดับสูงการคิดจึงเป็น กระบวนการ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1.2.1 กำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ คือ การกำหนดขอบเขต และนิยามของสิ่งที่คิดให้ชัดเจน เช่น จะวิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิ่งแวดล้อม หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับขยะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของเรา

2.1.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ว่าต้องการวิเคราะห์เพื่ออะไร เช่น เพื่อจัดอันดับ เพื่อหาเอกลักษณ์ เพื่อหาข้อสรุป เพื่อหาสาเหตุ เพื่อหาแนวทางแก้ไข

2.1.2.3 พิจารณาข้อมูลความรู้ ทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ว่า จะใช้หลักใดเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และจะใช้หลักความรู้ที่ว่าควรใช้ในการวิเคราะห์อย่างไร

2.1.2.4 สรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ได้เป็นระบบระเบียบชัดเจน

2.1.3 ทักษะการคิดวิเคราะห์

Bloom (1956, pp. 201-207) ได้กล่าวถึง ทักษะการคิดวิเคราะห์ประกอบด้วยทักษะสำคัญ ๆ 3 ด้าน ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ความสำคัญหรือเนื้อหาของสิ่งต่าง ๆ (Analysis of Element) เป็นความสามารถในการแยกแยะได้ว่า สิ่งใดจำเป็น สิ่งใดสำคัญ สิ่งใดมีบทบาทมากที่สุด

2. การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of relationship)

เป็นการค้นหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ว่า มีอะไรสัมพันธ์กัน สัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน

3. การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ (Analysis Of organizational Principles)

หมายถึง การค้นหาโครงสร้างระบบ เรืองราว สิ่งของและการทำงานต่างๆว่า สิ่งเหล่านั้นดำรงอยู่ได้ในสภาพเช่นนั้น เนื่องจากอะไร มีอะไรเป็นแกนหลัก มีหลักการอย่างไร มีเทคนิคอะไรหรือยึดถือคติใด มีสิ่งใดเป็นตัวเชื่อมโยง การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ เป็นการวิเคราะห์ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด การที่จะวิเคราะห์เชิงหลักการได้ดี จะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดีเสียก่อน เพราะผลจากความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์จะทำให้สามารถสรุปเป็นหลักการได้

Marzano (2001, p. 203) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ทักษะการจำแนก เป็นความสามารถในการแยกแยะ ส่วนย่อยต่าง ๆ ทั้งเหตุการณ์ เรืองราวสิ่งของออกเป็นส่วนย่อย ๆ ให้เข้าใจง่าย อย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถบอกรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ได้
2. ทักษะการจัดหมวดหมู่ เป็นความสามารถในการจัดประเภทจัดลำดับ จัดกลุ่มของสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยยึดโครงสร้างลักษณะ หรือคุณสมบัติที่เป็นประเภทเดียวกัน
3. ทักษะการเชื่อมโยง เป็นความสามารถในการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ ว่าสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ทักษะการสรุปความ หมายถึง ความสามารถในการ จับประเด็นและสรุปผลจากสิ่งที่กำหนดให้ได้
5. การประยุกต์ เป็นความสามารถในการนำความรู้ หลักการและทฤษฎีมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคาดการณ์ ประเมิน พยากรณ์ ขยายความ คาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตาม หลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อ

แก้ปัญหาหรือ พัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและ
ดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ

2.2.1 แนวคิดของการติดต่อสื่อสารและการจูงใจ

การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็น สำหรับการ
การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม เพราะนอกเหนือจากความต้องการปัจจัยพื้นฐาน ในทุก
ด้านแล้ว มนุษย์ยังต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น นักวิชาการ
สื่อสารจึงพยายามรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมและการกระทำ หรือการ
แสดงออกซึ่งสัญลักษณ์ที่มีลักษณะบ่งบอกว่าเป็นการสื่อความหมาย โดยอาศัย
กระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดเจตคติ ตลอดจน
ประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักคือ ความเข้าใจร่วมกัน การสร้าง
พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์เรานั้นเริ่มต้นและสิ้นสุดด้วยการส่งและถ่ายทอด
การติดต่อสื่อสารอันเป็นช่องทางที่จะกระทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและใช้เป็นเครื่องช่วยให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

การจูงใจ ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการจูงใจให้
คน ทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม
จุดมุ่งหมายขององค์การโดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ อย่างไรก็ตาม
ตามการจูงใจให้คนทำงานผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลและเป้าหมาย
ขององค์การควบคู่ไปด้วย เนื่องจากคนและองค์การมีความสัมพันธ์ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน
เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน ตลอดจนสภาพการทำงานที่เหมาะสมผู้บริหารที่มีความสามารถ จึงจำเป็นต้อง
บริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตัวบุคคลและจุดมุ่งหมายขององค์การไปด้วยกัน โดย
อาศัยกระบวนการจูงใจ

2.2.2 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร

(Communication) มีคำเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การสื่อข้อความ การติดต่อราชการ
การสื่อสารสัมพันธ์ การสื่อสาร การสื่อ ความเข้าใจ เป็นต้น และมาจากคำภาษาอังกฤษว่า
Communication เป็นคำมาจากภาษา ลาตินว่า Communis แปลว่า การสำเร็จอย่างสำคัญ
(Common) ดังนั้น Communication จึงหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนิน

ไปในลักษณะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ทำที่ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน

2.2.3 ความหมายของการจูงใจ การจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว หรือจูงใจ เพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้การยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานดีและปฏิบัติตนดี

2.2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการจูงใจ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ ทำงานเต็มที่ตามความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจ ของบุคคลนั้นด้วย ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลัง ของแต่ละบุคคลรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลของการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่ม ความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงาน ที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ องค์การจะบรรลุถึงความ สำคัญตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของการจูงใจ มีดังนี้

2.2.4.1 คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่

2.2.4.2 เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่ตัวงาน

อย่างเต็มที่

2.2.4.3 รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน

2.2.4.4 มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงาน

อย่างเต็มที่

2.2.4.5 สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

กล่าวได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ บุคคลในองค์การควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักการศึกษา แสดงความคิดเห็นและให้ความหมาย ของคำว่าพัฒนาบุคลากรไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ธีรภัทร แสนอมาตย์ (2552, หน้า 55) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเตรียมความพร้อมของ บุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

Gaff (1976, p.8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือ มุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน

Kenney and Reid (1986, p.3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ รวมทั้งผู้ที่ ทำงานในองค์การนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างเต็มที่

Castetter (1992, p. 272) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน เริ่มตั้งแต่การเริ่มจ้างบุคลากรไว้ จนกระทั่งปลดเกษียณ

กล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน

และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์

2.4.1 แนวคิดการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียน

ในฐานะที่เป็นผู้นำนองศ์การ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาองศ์การไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ การบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จ นอกจากการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความรอบรู้ และมีทักษะในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทักษะ 5 ด้านได้แก่ (ธีรภัทร แสนอมาตย์, 2552, หน้า 43)

2.4.1.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด

2.4.1.2 ทักษะทางเทคนิค

2.4.1.3 ทักษะทางการศึกษาและการสอน

2.4.1.4 ทักษะทางมนุษย์

2.4.1.5 ทักษะทางความคิดรวบยอด ตลอดจนจะต้องมี

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสนใจ และเห็นความสำคัญของการทำงานในโรงเรียน

กล่าวได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองศ์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะความรอบรู้ ชัดความสามารถและหมายรวมถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีอยู่ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถนำความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน โดยหลอมรวมจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยทำให้การบริหารจัดการโรงเรียน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะทำงานให้สำเร็จเกิดผลดี ควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์และ สังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ

การมีวิสัยทัศน์ ด้วยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นผลสำเร็จงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานภาครัฐต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา การบริการที่ดีจะต้องผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการ ด้วยคุณภาพ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะความรอบรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน โดยหลอมรวมจนเกิดเป็นพฤติกรรม ที่จะช่วยให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

Spencer and Spencer (1993, หน้า 9 อ้างถึงใน ประเสริฐ กาลเลิศทอง, 2560, หน้า 27) อธิบายว่า ภายใต้อาณาเขตของความหมายของคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลาหรือมักต้องการตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกันก็นำชี้ทางและคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ 3) มโนทัศน์ในตน (Self-concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่าความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคล 4) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ และ 5) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

รัตนศิริ เข้มราช (2553, หน้า 44) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ อันทำให้บุคคลต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2. ทักษะ (Skills) ได้แก่ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการใช้อวัยวะของร่างกาย และการใช้ทักษะการคิดทางสมอง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำอะไร ๆ ได้

3. คุณลักษณะ (Attributes) ที่บุคคลต้องมี อันประกอบด้วย

3.1 แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2 พฤติกรรมและอุปนิสัย หมายถึงลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3.3 อัตมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม หรือจินตภาพส่วนบุคคล

วรรณชัย จองแก (2554, หน้า 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำราความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย

2. ความถนัด (aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมจะนำไปสู่ทักษะและความรู้ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาข้อมูล

3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการสอนของครู และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

4. ทศนคติหรือแนวคิดของตน (self concept) เป็นทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือเป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ และประสบการณ์ของแต่ละคน เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น

บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 22) อธิบายถึงองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะสรุปได้ว่า องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ คือ ทักษะ (skills) ความถนัด (aptitude) ความรู้ (knowledge) ทักษะหรือแนวคิดของตน (self concept) บุคลิกลักษณะประจำตัว ของบุคคล (personal characteristic or attributes) แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) โดยจากองค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เองหรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลังซึ่งอาจเกิดจากการ เรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความถนัด บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวบุคคล แรงจูงใจ พฤติกรรม และลักษณะนิสัย บทบาทในสังคม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมา

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 7) ได้การศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) คุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์สังเคราะห์ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) การมีภาวะผู้นำ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 47-49) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ฉัตรนุช แก้วบัวสา (2558, หน้า 10) กล่าวว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใน 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะประจำสายงาน ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2550) ดังนี้ สมรรถนะหลัก มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 46) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1-3) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์สังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้นำแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 9) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การพัฒนาตนเอง (Self-development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

วิชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สรุปกรอบแนวคิดในการสมรรถนะของผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) พัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบไปด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, หน้า 23-24) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรมของผู้บริหาร การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย ความรู้ในการจัดการองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และ 3) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ธรรมภิบาลหลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยงด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 8) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กล่าวว่า การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 หน้า 47 – 49) 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตรการลดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

พรวิลี ตรีประภากร (2564, หน้า 31) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/ สัมมนา หรือ การศึกษาด้วยตนเอง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติ เป็นประจำจนเกิดความชำนาญ สามารถปฏิบัติและแสดงให้บุคคลอื่นเห็น ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้ บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้ 3) ภาพลักษณ์ ทักษะคิด เจนคติและค่านิยมที่เหมาะสม หมายถึง สิ่งที่บุคคลปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการปฏิบัติงาน

และปฏิบัติตนมีเจตคติที่เหมาะสม แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นได้รับทราบอย่างเหมาะสม และ 4) คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง ความคิด ความรู้สึกเจตคติ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งคุณลักษณะ ส่วนบุคคล นั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไปซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบาย ถึงบุคคลนั้นสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ส่วนบุคคล

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 11-12) ได้ศึกษาสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร กล่าวว่า ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 443-444) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน ไว้ 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การ บริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆท่าน ซึ่งแสดง รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบของ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ/นักวิจัย										องค์ประกอบที่ศึกษา
	อนุสิทธิ นามโยธา (2555)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	ณิรันดร์ แก้วบัวลา (2558)	ณิวัตร ณัฏฐวิไล (2560)	ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560)	รัชพงษ์ ชัยวงศ์ (2561)	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)	เกรียงไกร แสนสุข (2564)	พรวิไล ตีระประภากร (2564)	ปณิดา สกิดา (2565)	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
2. การบริการที่ดี	✓		✓	✓	✓	✓				✓	6 60 ✓
3. การพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓				✓	6 60 ✓
4. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
5. การวิเคราะห์สังเคราะห์	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
6. การสื่อสารและการจูงใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
8. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7 70 ✓
9. การมีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓			✓			✓				3 30
10. การพัฒนาวิชาชีพ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		✓					✓	✓			3 30
11. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ		✓					✓	✓			3 30
12. การบริหารสถานศึกษา		✓						✓			2 20
13. หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		✓						✓			2 20
14. กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน		✓						✓			2 20
15. การประกันคุณภาพการศึกษา		✓					✓	✓			3 30
16. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	✓	✓					✓	✓			4 40
17. ความรู้ ความรู้ในการปฏิบัติงาน							✓		✓		2 20
18. ทักษะ									✓		1 10
19. ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม									✓		1 10
20. คุณลักษณะเฉพาะตัว									✓		1 10
21. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							✓				1 10
22. อุดมการณ์ของผู้บริหาร							✓				1 10
23. ความรู้ในการจัดการองค์กร							✓				1 10

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ/นักวิจัย											
	อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	ฉัตรนุช แก้วบัวสา (2558)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560)	วิรัชพงษ์ อภัยวงศ์ (2561)	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)	เกรียงไกร แสนสุข (2564)	พรวลี ตีรีประภากร (2564)	ปนัดดา สรริศา (2565)	ความถี่	ร้อยละ
24. ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ							✓				1	10
25. ความสามารถในการสร้างระบบ การให้บริการ							✓				1	10
26. หลักการบริหารจัดการและการ บริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและ แผนกลยุทธ์							✓				1	10
27. ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี							✓				1	10
รวม	10	7	8	9	8	8	19	7	4	8		

จากตาราง 1 ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สามารถสรุปองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนได้ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 6) การสื่อสารและการจูงใจ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติของผู้วิจัยได้กำหนดไว้ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้ง 6 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น และผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะองค์ประกอบเพิ่มอีก 2 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 2) การมีวิสัยทัศน์

ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี ตามมาตรฐานที่มีอยู่หรือตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 47-49) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง

ณิรุษ แก้วบัวสา (2558, หน้า 12) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน

สมบุญธ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนด เป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงาน อย่างต่อเนื่อง

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวัดผลการทำงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การมุ่งผล สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

วัชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนา ผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 13) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนา ผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ธีรภัทร แส่นอามาตย์ (2552, หน้า 20) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 ความประหยัด (Economy) คือ การใช้ทรัพยากรที่นำเข้า (Inputs) ให้ประหยัดที่สุด ไม่ลงทุนมากเกินไปจนความจำเป็น

1.2 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) ความมีประสิทธิภาพ วัดได้โดยการนำปัจจัยนำเข้าหารด้วยผลผลิต หากได้ค่าน้อยแสดงว่าได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง องค์กรมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าของโครงการว่า ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้เพียงใด ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2. การบริการที่ดี

ความหมายของการบริการที่ดี

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ

จิระ อกคิลป์ (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง กิจกรรม หรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคคลอื่น และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผลการกระทำนั้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 429) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ศรินภา นิมเฉย (2558, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การบริการ หมายถึง การกระทำที่เป็นไปเพื่อให้ความช่วยเหลือ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ ใกล้ชิดอบอุ่น มีไมตรีจิต

ณิรุช แก้วบัวสา (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

วัชพงษ์ อึ้งวงค์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสร้างระบบ การให้บริการ การบริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครูผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจตรงต่อเวลา การบริการที่ดีผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชม มีการปรับปรุงอยู่เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีเวลาให้กับผู้เรียน รักษาความั่นสัญญา มีคำตอบที่แม่นยำให้กับผู้เรียน มีความสุภาพ

ความสำคัญของการบริการ

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การบริการที่ดีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการเป็นผลเสียหายอย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพ ต้องอาศัยเทคนิคกลยุทธ์ทักษะ

ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ ลักษณะของการบริการ 1) เป็นเรื่องของความไวใจ 2) เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ 3) เป็นลักษณะที่แบ่งแยกออกจากกันไม่ได้ 4) เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ 5) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเก็บรักษาไว้ได้ 6) ไม่สามารถแสดงความเป็นเจ้าของได้ 7) ได้รับความพอใจหรือไม่พอใจ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกในทันที 8) ผลของการบริการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและแปลผลได้อย่างรวดเร็ว 9) ผลของการบริการ เชื่อมโยงไปถึงคนและองค์กร 10) ผิดพลาดแล้วชดเชยด้วยสิ่งอื่นก็เพียงแค่บรรเทาความไม่พอใจ 11) สร้างทัศนคติต่อบุคคลองค์กรเป็นอย่างมาก 12) สร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรและองค์กรเป็นเวลานาน 13) หากเกิดความบกพร่องจะเห็นได้ชัด 14) ต้องการคนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบริการที่ดี 15) คนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างและทำผลงานบริการ การบริการที่ดีคือการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจในการปรับปรุง ระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สามารถจัดระบบ การบริการที่ดีโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง สรุปเป็นสารสนเทศ และจัดทำเป็นรายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นประจำ และต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ ใกล้ชิด อ่อนน้อม มีไมตรีจิต

3. การพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของ ตนเองว่าในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 429-430) ได้ให้ ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตาม องค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ศรินทร์า นิมเหมย (2558, หน้า 39) กล่าวว่า การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development คือ การที่บุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วย

ตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถ ดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมี การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การ ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองจำแนกได้ดังนี้

1. มีความสำคัญต่อตนเองเป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตนเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่นพัฒนาตนเองเป็นการเตรียมให้เป็นสิ่งแวดล้อมดีของผู้อื่นทั้ง บุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่นทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงานสามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไปเป็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุง ตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการของรูปแบบการทำงาน หรือเทคโนโลยีการพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความมั่นคง

หลักการพัฒนาตนเอง

คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้น ด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่ง

ใดที่ดีและมีอยู่ ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือก วิธีการที่เหมาะสมกับ ตัวเราเองเมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าว มาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเราแต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผน ก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมรรถนะการพัฒนาตนเอง คือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนี้ 1) การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ หมายถึง มีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนา และมีการทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพหมายถึง มีการสังเคราะห์ ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุงให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ของกิจกรรมที่หน่วยงานจัด

4. การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 65) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาที่เกิดจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม มีมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้

ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาท ผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

Johnson and Johnson (1991, P 435) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมยังจะเป็น องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็น ที่จะต้องสร้างทีมด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว โดยเฉพาะงานด้านการให้บริการทางแพทย์
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน วันที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จเสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การสร้างทีมงานนั้นเป็นสิ่งที่ง่ายถ้าเราไม่คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานของทีมงาน เพราะทีมงานนั้นเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกันของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ส่วนหนึ่งที่เป็นปัญหาในการพัฒนาทีมงานโดยทั่วไป คือผู้ร่วมงานในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจำเป็นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วย บุคคล 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์กัน อย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพา อาศัยกันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าท่านนี้เป็นสมาชิกในกลุ่ม
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกัน ช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคล ในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม เป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตนและต่างหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทุกกลุ่ม อย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์ โดยมีการเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ (ศรีนภา ฉิมเฉย, 2558, หน้า 42)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ให้คำจำกัดความการวิเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็น ปัญหาแนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการ แยกแยะแตกประเด็น ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึง การจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือ สถานการณ์อย่างเป็นระเบียบ เปรียบเทียบ แง่มุมต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิด ก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้ (จิระ งามศิลป์, 2556, ออนไลน์) และการมองภาพในองค์รวมหรือการสังเคราะห์ หมายถึง การคิดในเชิง สังเคราะห์มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดใหม่อันเป็นผลมาจากการสรุป รูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนานา ทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้คำจำกัดความการวิเคราะห์หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลัก หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และการสังเคราะห์ หมายถึง สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ และกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือ พัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ไขอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบของการวิเคราะห์

การวิเคราะห์เป็นกระบวนการใช้ปัญญา หรือใช้ความคิดนำ พฤติกรรม ผู้ที่คิดวิเคราะห์เป็น จึงสามารถใช้ปัญญานำชีวิตได้ทุก ๆ สถานการณ์ การคิด วิเคราะห์จะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 เรื่อง คือ เรื่องความสามารถในการให้ เหตุผลอย่างถูกต้องและการตั้งคำถาม เพื่อใช้ในการคิดวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสามารถในการให้เหตุผลอย่างถูกต้อง

2. เทคนิคการตั้งคำถาม ทำถามจะต้องมีคุณสมบัติ 8 ประการ คือความชัดเจน ความเที่ยงตรง ความกระชับ ความพอดี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง ความลึก ความกว้างของการมองหลักตรรกวิทยา และมีความสำเร็จ

ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ใช้วิธีการคิดแบบนี้ในหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหตุผล และได้งานที่มีประสิทธิภาพ
2. สามารถประเมินงานโดยใช้กฎเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล
3. สามารถประเมินตนเองอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างดีอีกด้วย
4. ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน ค้นหาความรู้ทฤษฎีหลักการตั้งข้อสมมุติฐาน ดีความหมาย ตลอดจนการหาข้อมูลได้ดี
6. ช่วยให้ผู้คิดมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง จนถึงขั้นมีความสามารถเป็นนายของภาษาได้
7. ช่วยให้คิดได้อย่างชัดเจน คิดได้อย่างถูกต้องคิดอย่างกว้าง คิดอย่างลึกและคิดอย่างสมเหตุสมผล
8. ช่วยให้เกิดปัญญา มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเมตตา และมีบุคลิกภาพในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม
9. ช่วยให้สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนชีวิตอย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคสารสนเทศเทคโนโลยี

ศรีนภา ฉิมเฉย, (2558, หน้า 44) กล่าวว่าสมรรถนะการวิเคราะห์

และสังเคราะห์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การสื่อสารและการจูงใจ

ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจ

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, 2556, ออนไลน์) ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึงเป็นกระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลหรือกลุ่มไปสู่บุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสื่อความเข้าใจและความหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

ศรีนภา นิมเฉย, (2558 หน้า 44) การสื่อสาร หมายถึง การที่มนุษย์ถ่ายทอดความรู้ความคิดหรือประสบการณ์ ของตนไปยังบุคคลอื่น และการรับรู้ความคิดจากบุคคลอื่นมาปรับพฤติกรรมของตนเอง โดยกระบวนการของการสื่อสาร

Osgood (อ้างถึงใน จีระ งามศิลป์, 2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การสื่อสารจะเกิดขึ้นเมื่อ ฝ่ายหนึ่งคือผู้ส่งสารมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่งคือผู้รับสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งถูกส่งผ่านสื่อที่เชื่อมระหว่างสองฝ่าย

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโนมน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

ผู้คิดค้นทฤษฎีการสื่อสารไว้ลักษณะรูปแบบจำลอง S M C R Model โดยได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไรและผู้รับจะรับแปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย (วาสนา สมยา, 2557, ออนไลน์)

1. ผู้ส่ง (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมี ความสามารถในการเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรมีความสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้น ให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) เกี่ยวข้องด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร

3. ช่องทางในการส่ง (Channel) หมายถึงการที่จะส่งข่าวสาร โดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูล โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือการได้ยิน การดูการสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น

4. ผู้รับ (Receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมี ความสามารถในการถอดรหัส (Decode)สาร เป็นผู้ที่มีทัศนคติระดับความรู้ และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมเช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่ง จึงจะทำให้การสื่อสารความหมาย หรือการสื่อสารนั้นได้ผล

ประเภทของการสื่อสาร

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, 2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมี 2 ระบบ แต่ละระบบได้ผลแตกต่างกัน คือ

1. การสื่อสารระบบทางเดียว (One ways communication) เป็นการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะที่ผู้ส่งเป็นผู้ให้ข่าว เช่น การออกวิทยุออกข่าวหนังสือพิมพ์ ออกรายการโทรทัศน์ ผู้รับไม่มีโอกาสได้ซักถามข้อสงสัย จึงไม่มีปฏิกริยาย้อนกลับ

2. การสื่อสารระบบสองทาง (Two ways communication) เป็นการรับสารที่ผู้รับสารมีการตอบสนอง และมีปฏิกริยาย้อนกลับไปยังผู้สื่อสาร มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับได้สอบถามข้อข้องใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกันรวมทั้งมีการปรึกษาหารือกันได้ด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสื่อสาร

องค์ประกอบในการสื่อสารแต่ละด้าน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การสื่อสาร ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ทั้งสิ้น ตามลักษณะของทฤษฎี S M C R นี้มีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขีดความสามารถของผู้ส่งและรับ ที่จะทำการสื่อสารความหมายนั้น ได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ได้แก่

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills)
2. ทัศนคติ (Attitudes)
3. ระดับความรู้ (Knowledge levels)
4. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio – culture systems)

เทคนิคในการสื่อสาร

ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมจะต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมแตกต่างกันไปด้วย ผู้สื่อสารต้องมีเทคนิควิธีการในการสื่อสารที่ดี รู้ว่าเมื่อใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เมื่อใดควรใช้เครื่องมือช่วย เมื่อใดจะต้องทราบปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้รับ และจะทราบ ได้อย่างไร

การสื่อสารด้วยการพูด (Oral communication) หมายถึง การพูด การสนทนาโดยมีการพบหน้ากัน หรือการนำเสนอประโยชน์ของการสื่อสารโดยการพูดคือทำให้ได้มีการโต้ตอบกันโดยตรง และสามารถทำได้ทันที ที่ผู้รับสามารถสังเกตเห็นความจริงใจของผู้พูดในการพูดได้และการสนทนาทำให้สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้และไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นการสื่อสารที่ประหยัด

การสื่อสารด้วยการเขียน (Written communication) หมายถึง การเขียนจดหมาย บทความ รายงานต่างๆที่ใช้เอกสาร ประโยชน์ของการสื่อสารโดยการเขียนคือสามารถอ่านทบทวนก่อนได้หลายครั้ง และเอกสารที่ลักษณะถาวรที่เก็บรักษาไว้ได้และสามารถส่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้ เพราะมีความชัดเจนมากกว่า สามารถอ่านรายละเอียดให้เกิดความเข้าใจได้หลายครั้ง การสื่อสารด้วยการเขียนมีข้อเสียคือไม่สามารถโต้ตอบได้ทันทีในขณะนั้น

การสื่อสารด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic media) หมายถึง การสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ซึ่งมีความรวดเร็วและมีประโยชน์มากกว่าการเขียนแต่สามารถพูดโต้ตอบกันได้ ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมล (E-mail) และยังมีแฟกซ์ (Facsimile) เป็นเครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ชนิดหนึ่ง ที่ผ่านทางสายโทรศัพท์ การประชุมทางไกล (Teleconferencing) ซึ่งช่วยให้กลุ่มคนที่อยู่ในสถานที่ต่างๆ สามารถพูดคุยกันได้ สื่อสารกันได้ โดยอาศัยสายโทรศัพท์ฮอตไดอะคอนเฟอร์เรนซ์ (Audio conferencing) และอาจมองเห็นภาพของอีกฝ่ายหนึ่งได้ทางจอโทรทัศน์หรือที่เรียกว่า วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (Videoconferencing)

ความหมายของการจูงใจ

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ให้ความหมายการจูงใจ หมายถึง สภาวะของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้า (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, 2556, ออนไลน์)

Mowen และ Minor (อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556, ออนไลน์) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง (Goal-directed behavior) การจูงใจประกอบด้วยแรง

ขับ (Drives) ตัวยกระตุ้น (Urges) ความปรารถนา (Wishes) หรือความต้องการอยากได้ (Desires) เป็นจุดเริ่มต้น ที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวภายในร่างกาย อย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม

ศรีนภา นิยมเฉย (2558, หน้า 47) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่ง ของนักบริหาร และหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรและทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานหรือองค์กร เพราะการจูงใจช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ย่อมเกิดผลดีแก่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. องค์กรย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย จากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในอันที่จะทำได้ ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึก ในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป
5. ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร
6. การจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่น
7. การจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากเกียจคร้าน

สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถ ชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร (ศรีนภา นิคมเฉย, 2558, หน้า 48)

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารได้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพ

ความหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สุนันทา เลาหันนท์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตรงกับ ภาษาอังกฤษคือ Human Resources Development หรือ HRD ในภาษาไทยมีการใช้หลายคำ เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาศักยภาพคน หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลกรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

ศรีนภา นิคมเฉย (2558, หน้า 50) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์และการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงาน ตลอดจนให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้สรุปแนวคิด ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ทำงานดีทำงานเก่ง และทำงาน แทน กันได้

2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน

3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

แม้ว่าบุคคลจะผ่านการฝึกอบรมขั้นต้น หรือการปฐมนิเทศแล้วก็ตาม ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลยังมิอยู่ต่อไป ตราบใดที่บุคคล นั้นยังทำงานและเจริญเติบโตอยู่ในองค์การ ถ้าพิจารณาจากกระบวนการในการ บริหารงานบุคคลที่อาจสรุปได้ง่าย ๆ สั้น ๆ ว่าเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ในการสรรหา บุคคล (Recruiting), การใช้ประโยชน์จากบุคคล (Utilizing) การพัฒนาบุคคล (Developing) การธำรงรักษาบุคคล (Retaining) แล้ว จะทำให้เราเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นใน การพัฒนาบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือองค์การจำเป็นต้องพัฒนาสมาชิกในองค์การ ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้นำสิ่ง เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์นอกจากนี้องค์การยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์การ ที่มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์การเพื่อที่จะรับมือกับงานใหม่ ๆ ที่ ทำทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์การอีกด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2561, หน้า 32) วิสัยทัศน์เป็น

สิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ คณะครู เพื่อให้สมาชิกกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น การมี วิสัยทัศน์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำให้ได้ คือ การทำให้ สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่ นโยบาย แผนงาน และ กิจกรรมประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยัง ต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิก เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย (รุ่ง แก้วแดง) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพใน อนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้นโดย มีพื้นฐานอยู่บนความจริง ในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความ เชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังทำ ทาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2551 หน้า 129) ได้ให้คำจำกัดความวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อ ความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพางานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้ให้คำจำกัดความ การมีวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สรุป การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมี ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็น รูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์

จีระ งอกศิลป์ (2552, หน้า 32) ได้สรุปกระบวนการสร้าง วิสัยทัศน์เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการเป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ใน องค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของ สมาชิกที่มีต่อองค์กร

2. ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์มีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิกผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2.2 วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานการณ์ปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create individuals dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and relate the dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

2.5 คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน

2.6 ชัดเจนล้าสมัยให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท่าย สร้างพลังคลใจ มีสาระครอบคลุม มุ่งเป้าประกอบของวิสัยทัศน์

3. ชี้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้วควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ชี้นำประเมินวิสัยทัศน์การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่าวิสัยทัศน์นั้นมีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการ ว่ามีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

ศรีนภา นิยมเฉย (2558, หน้า 52) สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ

ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริมสนับสนุนผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครูนักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการ รับผิดชอบภาระงานและใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับ บทบาทที่ปฏิบัติให้ ประสพผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่า ผู้อื่นซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) นั้นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมิน สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมงาน 2) สมรรถนะ ประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556, หน้า 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัด เพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน การบริการที่ดีอยู่ในอันดับต่ำสุด ตามลำดับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการ พัฒนาตนเอง มีประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 75.70

อาตุลย์ พรหมแสง (2556, หน้า 34) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 มี 4 ด้าน คือ 1)

การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี และ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน มีการจัดทำ SWOT analysis ที่ตรงกับสภาพของโรงเรียนและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับแนวทาง ในการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน จัดเวทีทางวิชาการ ให้ผู้บริหารได้ประกวดแข่งขัน ทางวิชาการทุกระดับ ทั้งนักเรียน ครู โรงเรียน และผู้บริหารเอง และส่งเสริมให้ ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา จัดกิจกรรมนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ ในด้าน การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ประการที่ 2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หน่วยงานต้นสังกัด กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนางานบริการ ของโรงเรียน จัดบริการระบบไวไฟ (Wi-Fi) ให้นักเรียน ครู ได้มีการสืบค้นข้อมูล จัดบริการเทคโนโลยี สำหรับสืบค้นข้อมูล อย่างเพียงพอ จัดบริการห้องสมุดที่ทันสมัยและเพียงพอ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ทุกฝ่ายของสถานศึกษาสามารถใช้ได้ทันทั่วถึง มีการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ประการที่ 3 สมรรถนะด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลกรได้รับการพัฒนาในหน้าที่ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน และจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาครูและบุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการ อำนวยความสะดวกทางด้าน ทรัพยากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ประการที่ 4 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ข้อมูลข่าวสาร มองสถานการณ์อย่างกว้างขวาง เป็นคนทันข่าวทันเหตุการณ์ ติดตาม ความเคลื่อนไหว ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนด

วิสัยทัศน์ ทิศทางการสถานศึกษาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด จุดเน้นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนในการดำเนินงาน มีปฏิทินในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในกรณีพบปัญหาระหว่างดำเนินงาน

ประไพศรี พุดมพวง (2557, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยี และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งและ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, หน้า 16) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 2) ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ

มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกันมีความ
คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จิรพรรณ ภูมรินทร์ (2562, หน้า 24) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การจัดการ
เรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะ ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

ชัยณรงค์ คำภูมิหา (2563, หน้า 32) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง สำหรับด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร สำหรับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณภาพผู้เรียน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูมี 4 ด้านคือ ด้าน การมีวิสัยทัศน์ (X8) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X6)
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X7) และด้านการบริการที่ดี (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.754 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อย
ละ 56.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรวิลี ตรีประชากร (2564, หน้า 62) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (X4) ด้านทักษะ (X2) และด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (X3) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 146-148) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานการบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล งานการบริหารวิชาการ

ปนัดดา สาริกา (2565,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารและ การจูงใจ (x6) การพัฒนาตนเอง (x3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (x7) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (x5) การมีวิสัยทัศน์ (x8) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.3655

Thompson (1998, pp. 219–231) ได้ศึกษาและสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้ยาก เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างตามสภาพแวดล้อม บริบทของชุมชน สังคม จากผลการศึกษาเขาเสนอว่า การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น กระบวนการต่อเนื่องมากกว่าใช้การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา หรือการรายงานเหตุการณ์กิจกรรม โครงการ การประเมินควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ

Marmon (2002, p. 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำ จากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร และบุคคลที่

เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดมีจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ 70 การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำคำของบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Adegbemile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย การวิจัยได้ทำการตรวจสอบ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้หลากหลายแนวคิดซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

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

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 71) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีการนำเอาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ มาเพื่อกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และ ความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาจนเกิดความพึงพอใจ และ ผลสำเร็จของการทำงานในโรงเรียนส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (School Effectiveness)

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 22) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องรับผิดชอบและเป็นผู้นำครูโดยร่วมมือกับครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการคือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุดและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ และแนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้าน จนเต็มศักยภาพเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรวิลี ตรีประชากร (2564, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนรู้อันของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคน

2.1.2 ความความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

นักการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย หลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญองงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนคติและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครูการบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารงานวิชาการ ว่าเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

พรวลี ตรีประชากร (2564, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้

ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการ ดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผลของงานวิชาการจะสะท้อนการบริหารจัดการว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการ ประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 หลักการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการคือภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการจึงเป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิผลของการบริหารงานในทุกด้าน แต่การที่จะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมาย ตามเจตนารมณ์ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้มีนักวิชาการทางการบริหาร การศึกษาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ปริญญ์ จันทะพันธ์(2556, หน้า 31) สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการที่ดี ต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำ ให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการวางแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายจะทำให้งานวิชาการมีระบบจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร จะทำให้เกิดความ ชัดเจนในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติจะทำงานดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะทำให้การดำเนินการสอดคล้อง สัมพันธ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการมีวินัยในการ ทำงาน

ส่งผลให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน และความร่วมมือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนางาน ติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนางานวิชาการ ทั้งหมดนี้ล้วนใช้ ทั้งศาสตร์ และเทคนิคในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าว ย่อมจะ สามารถบรรลุ ความสำเร็จถือความเป็นเลิศทางวิชาการ

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 29) กล่าวว่าไว้ว่าหลักการบริหารงาน วิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอันเป็น เป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดี ที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาโดยให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนิน การทางวิชาการโดยอาศัยการพัฒนาหรือ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงาน วิชาการการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา การวัดผลและการประเมินผลและเทียบโอนผล การเรียน การนิเทศ การศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนา กระบวนการทางการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การแนะแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือในการ พัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัด ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งหลักการดังกล่าว ย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ

จากการศึกษาหลักการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการ บริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน วิชาการ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดย คำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้อง

คำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28)

ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อัญชลี ทาทอง (2555, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นิลวรรณ วัฒนา (2556, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

รัตยา ทองสินธุ์ (2558, หน้า 94-96) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

ดวงพร แสนภูวา (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การจัดการหลักสูตร
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน
6. การแนะแนวการศึกษา
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

นิภาพร เหล็กหลี่ (2559, หน้า 77) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
5. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

สุริย์พร ฟากพื่น (2561, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนเท่าผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.2 ประสิทธิภาพ

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงาน และแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

รัชนิย์ บุญเกิด (2556, หน้า 43) สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นลักษณะการที่บุคคล กลุ่มองค์การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามต้องการได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 413) สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ, ผลที่เกิดขึ้น

วันวิสาข์ ศรีภูมิ (2556, หน้า 10) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในผู้การดำเนินงานโดยผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และ ผลลัพธ์

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและ คุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 57) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงาน ทางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 17 งานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิภาพของนักการศึกษา นักวิชาการและผู้วิจัย ที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับผลของความสำเร็จจากการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการ ผลิตที่มีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน คือ ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิด

จากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ปริญญญา จันทะพันธ์ (2556, หน้า 63) กล่าวว่าประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ หมายถึง ระดับผลของความสำเร็จจากการบริหารเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการน้อยที่สุด

พรวลี ตีระประชากร (2564, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 76) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียน เพื่อเกิดสำเร็จในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Hoy and Furguson (1985, p. 210) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่าอาจพิจารณาจาก 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน ต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และ 4) ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์

Dessler (1986, p. 67) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในโรงเรียนรวมพลังเป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

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

Glickman (1989, p. 92) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับมาตรฐานที่ทดสอบ

Hoy and Miskel (2001, p. 12) ที่ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน ว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของ นักการศึกษา นักวิชาการและผู้วิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานด้านวิชาการ บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้าน การนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐาน การศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมได้ อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไข และหลักการสำคัญของการปฏิรูป การศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไว้ 4 งาน และงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน คือ การ บริหารงาน วิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 21-30)

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัด การศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งติดตามผล และสื่อสารการสอนรวมถึงการพัฒนาผู้สอนตลอดจน การดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบพิธีการของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุกระยะ ด้วยการ จัด เนื้อหาวิชาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ ๆ เข้าไปด้วย ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อย่างแท้จริงนั้นเกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครู ตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย ถ้ามองในด้าน ของงาน

สถานศึกษาการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์ การสอน การจัดการเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่ งาน วิชาการ การวัดผล การศึกษาการศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพและ ประสิทธิภาพสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มี ขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ แก่ผู้เรียนทุกด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นชอบการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) ด้านการนิเทศการศึกษา 10) ด้านการแนะแนว 11) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) ด้านการส่งเสริมชุมชนใช้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ 14) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและ 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

มีผู้ศึกษาและนำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษาที่หลากหลาย ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

จิราวรรณ อังศุวาลวงศ์ (2557, หน้า 6-7) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุนทรี แสงอุไร (2559, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 4) สื่อการเรียนการสอน 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และ 6) การแนะแนว

รจนาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 211-212) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงาน ด้านวิชาการ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 5) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 6) ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และ 7) ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 25) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและ 6) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

วิจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้องค์ประกอบประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน 17 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงาน ด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ

และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การประกันคุณภาพภายใน 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา และ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษาและ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 10) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 9) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประสิทธิผลการบริการวิชาการของโรงเรียน 17 ด้าน ดังนี้ 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) การส่งเสริมชุมชน

ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ
และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ
แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พรวิลี ตรีประชากร (2564, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มี
จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความพึงพอใจใน
การทำงานของบุคลากร 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและ 4) ด้าน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดัง
ตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	จิราวรรณ อังศุวาลงค์ (2557)	สุนทร แสงอุไร (2559)	รจนา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560)	ศิวพร ละหารเพชร (2562)	กรจิรา แก้วมะ (2563)	ชนกันต์ เอี่ยมสะอาด (2564)	ชลธิชา ศิลาพงษ์ (2564)	พรสวรรค์ เหลาเรียง (2564)	สรเพชญ ไตรยงค์ (2564)	พรวลี ตรีประชากร (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
3. การวางแผนงานด้านวิชาการ			✓		✓				✓		3	30	
4. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผล การเรียน	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	70	✓
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓				✓	✓		✓	✓		5	50	✓
6. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8	80	✓
7. การจัดการเรียนการสอน ใน สถานศึกษา					✓				✓		2	20	
8. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		7	70	✓
9. การพัฒนาและใช้สื่อนเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
10. การแนะแนว		✓			✓				✓		3	30	
11. การส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็ง ทางวิชาการ			✓		✓				✓		3	30	
12. การส่งเสริมและสนับสนุน งาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา			✓		✓				✓		3	30	
13. การจัดทำระเบียบและแนว ปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา			✓		✓				✓		3	30	
14. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ ในสถานศึกษา			✓		✓				✓		3	30	
15. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการ เรียนรู้					✓			✓	✓		3	30	
16. การประสานความร่วมมือ ในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร อื่น					✓				✓		2	20	

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ศึกษารรณ อังศุภาลงค์ (2557)	สุนทร แสงอุไร (2559)	สุจิตรา วงศ์คำพิลินธุ์ (2560)	ศิริพร ละหารเพชร (2562)	วิจิตรา แก้วมะ (2563)	ชนกานต์ เอี่ยมละอาด (2564)	ชลนิชา คิลาพงษ์ (2564)	พรสวรรค์ เหลลาเคียง (2564)	สรพรเพชญ์ ไตรยงค์ (2564)	พรลลิต์ ตรีประชากร (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
17. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น			✓		✓				✓		3	30	
18. ความสามารถในการปรับตัว										✓	1	10	
19. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร										✓	1	10	
20. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน										✓	1	10	
21. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน										✓	1	10	
รวม	7	6	7	6	17	6	5	8	17	4			

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 28–121) ได้ระบุแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง
2. จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
3. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4. จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก
6. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก
7. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา
8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา
9. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และการดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพด้วยกระบวนการวิจัย และพัฒนา จัดทำระเบียบการวัด และประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกัน ทุกฝ่าย ได้แก่ ครูผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้ปกครองและ ชุมชน หลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์

4) จุดหมาย 5) โครงสร้าง 6) คำอธิบายรายวิชา 7) หน่วยการเรียนรู้ 8) กิจกรรม พัฒนา
ผู้เรียน 9) ระเบียบการวัดและประเมินผล 10) คณะกรรมการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา
โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ จุดหมาย สมรรถนะ และ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผนวกกับใบงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
2. เป็นการเขียนคำอธิบายสาระการเรียนรู้ จากมาตรฐานการเรียนรู้
สาระตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกำหนดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระ การ
เรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้
3. เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. เป็นการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สมบูรณ์
5. เป็นขั้นตอนของการเขียนเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และ
หลักสูตร

นิภาพร เหล็กหลี่ (2559, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของ
สถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
2551 กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพ
สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมถึง
การจัดทำโครงสร้างของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตาม
ลักษณะที่มุ่งหมายไว้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและ
ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความทันสมัย และทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความ
ต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพ
สถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ โดย
การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการ จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้อง
กับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวง ศึกษาธิการ และ กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะ

กรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษา จากคณะกรรมการสถานศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 59) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเป็นการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาพัฒนาหลักสูตร การทำเอกสารคู่มือครูในการจัดหลักสูตรควรดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยเกี่ยวกับ หลักสูตรโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการดำเนินการติดตาม และประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตาม ความเหมาะสม โดยประเมินหลักสูตรก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังการใช้หลักสูตร รวมถึง ส่งเสริมการวิจัยหลักสูตร เพื่อนำผลมาประเมินและปรับปรุงพัฒนาต่อไป หมายถึง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการวิเคราะห์ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดและพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 28-121) ได้ระบุแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 9-44) ได้ระบุไว้ว่า งานด้านกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องจากกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่นำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ เป็นการแปลวิสัยทัศน์ หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความละเอียด ชัดเจนในแนวปฏิบัติมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ จะต้องจัดให้มีกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ อย่างรอบด้าน มีความต่อเนื่องและสามารถนำความรู้และมวลประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จัดสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ

ความถนัด ความต้องการ และสภาพของผู้เรียน

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้

4. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา สถานที่ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

5. จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตนเอง

จากเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

การจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ แผนในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นกระบวนการที่บ่งบอกถึงความตั้งใจจริงในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อย่างมีเป้าหมายผู้ที่มีบทบาทสูงสุดที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้ อย่าง ต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือ เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตามความ เหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดย เน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม

นิภาพร เหล็กหลี่ (2559, หน้า 78 – 79) ได้กล่าวว่า การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วย การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหา สาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน อีกทั้งยังส่งเสริม การ เรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงงานและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เรียนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูและมีการจัดกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 62) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นความสำเร็จในการ บริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การจัดเนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน การส่งเสริม พัฒนาการของผู้เรียน การจัดเตรียมสื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา การพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะและคุณธรรมมีการ ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมา ปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการ ส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพตามความสนใจ การมีส่วนร่วม ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมถึงการจัดเตรียม แผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาครูให้เข้าใจ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของ การจัดการศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ว่าการจัดการเรียน การสอน ตลอดจนความพยายามต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทาง ในการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนต่อไป และมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ หลากหลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

การวัดผลและประเมินผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 184-188) ได้กล่าวว่าจาก พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การสอน การเรียนรู้และการประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ครูผู้สอนซึ่งมีหน้าที่จัดการ เรียนรู้ต้องดำเนินการทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวให้ไปด้วยกัน อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

และกัน (Interrelate) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การวัดผล ประเมินผล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือสำคัญในการ กำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) เป็นเครื่องมือผลักดันหรือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียน 3) เป็นเครื่องมือ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) เสริมประสิทธิภาพ การจัดการ เช่น การประเมินเพื่อการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมิน สามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการวัดผลและประเมินผลอะไร

การประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำหรับผู้สอนควรประเมิน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมิน เนื้อหาสาระความรู้และทักษะในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร ส่วนที่ 2 การประเมิน พัฒนาการและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งทั้ง 2 ส่วน มีรายละเอียดสิ่งที่ต้องประเมิน ดังนี้

1. ความรู้และทักษะพื้นฐานในแต่ละวิชา ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่วิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตร/มาตรฐานการเรียนรู้
2. ทักษะในการแสวงหาความรู้ โดยสังเกตหรือพูดคุยกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ ความคิด การแก้ปัญหา วิธีปฏิบัติ ความมีเหตุผล มุมมองความเจ็บคทางความคิด
3. ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ
4. คุณธรรม จริยธรรม หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนแต่ละบุคคล ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดด้านผู้เรียน

การวัดผลและประเมิน ผลควรดำเนินการ การประเมินความรู้ และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมิน ดังนี้

1. วัดผลและประเมินก่อนเรียน ควรประเมินก่อนการเรียนรู้ความรู้ใหม่หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ ซึ่งควรประเมิน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประเมินความพร้อมของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ทักษะพื้นฐานมากน้อยเพียงใด 2) ประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน จะทำให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถอย่างไร จะได้จัดเสริมความรู้ ทักษะเพิ่มเติมตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2. วัดผลและประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอน ควรดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน โดยวัดผลและประเมินระหว่างที่ มีการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน เลือกกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนต่าง ๆ หรือไม่ เพียงไร 2) การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขในการที่ผู้เรียน ไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียน

3. วัดผลและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ความสามารถของผู้เรียนหลังสิ้นสุด การเรียนการสอน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียน รู้ตามที่คาดหวังหรือไม่ 2) การประเมิน หลังสิ้นสุด การเรียนการสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น การประเมินคุณธรรม จริยธรรม หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควรประเมิน ดังนี้ 1) ประเมินทุกครั้งที่มีการ เรียนการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียน เป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียน มี ข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขทันที 2) ครูผู้สอนทุกคน ประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปผลการประเมินพฤติกรรม ผู้เรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงาน ผลพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ

เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียน เครื่องมือและวิธีมีหลากหลาย รูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับกระบวนการ เรียน การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรใช้วิธีการวัดผลหลาย ๆ วิธีเพื่อให้แน่ใจว่า การประเมินผลผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการ เรียนรู้ เครื่องมือวัดผล และประเมินผล การเรียนรู้ ด้านความรู้ความคิด (พุทธิพิสัย) แบบทดสอบ แบบสังเกต พฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ ฯลฯ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (จิตพิสัย) แบบวัดเจตคติ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ ด้านทักษะ กระบวนการ (ทักษะพิสัย) แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสังเกตพฤติกรรม แบบทดสอบ ภาคปฏิบัติ แฟ้มสะสมงาน แบบบันทึกพฤติกรรม ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาและมีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบาย ระดับประเทศ 2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ การวัดผล

ประเมินผลของสถานศึกษา 3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน 4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมิน 5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และ ประเมินผล 6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การ เรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และ ตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน 8) การเทียบโอนผลการ เรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหาร หลักสูตร และวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การเทียบโอนผลการ เรียน สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้าย สถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคัน และขอ กลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษา โดย ครอบครวั การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิด ภาคเรียนแรก หรือต้น ภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ผู้เรียน ที่ได้รับการเทียบโอน ผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดย สถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอน ควรกำหนดรายวิชาหรือจำนวน หน่วยกิตที่จะรับ เทียบโอนตามความเหมาะสม การพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- 1) พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดงความรู้ ความสามารถของ ผู้เรียน
- 2) พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้เรียน โดยการ ทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
- 3) พิจารณาจากความสามารถ และการปฏิบัติในสภาพจริง การเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตามประกาศหรือแนว ปฏิบัติของกระทรวง ศึกษาธิการ สำหรับการเทียบโอนเข้าสู่การศึกษาในระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการเทียบโอนการเทียบโอนผล การเรียนเข้าสู่การศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

พนัส ดวงเอก (2555, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การวัด ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กิจกรรมของสถานศึกษาที่ปฏิบัติเพื่อต้องการทราบถึง ผลการพัฒนาของผู้เรียน และเป็นแนวทางการปรับปรุงในกิจกรรมที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดวิธีเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียน การรายงานผลการเรียน การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียน

เกลื้อกุล พงไทยสง (2557, หน้า 67) ได้กล่าวว่า การวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนด ระเบียบ กรอบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา การจัดทำ จัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ โดยเน้นการวัดผล ประเมินผล ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน และมีการเทียบโอน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตลอดจนมีการพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557, หน้า 16-36) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ 1) การวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) การวัดผลและประเมิน เพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้อง ได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการวัด และ ประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับ เขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ข้อมูลการประเมินระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็น ประโยชน์ต่อ สถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระ ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการ ช่วยเหลือผู้เรียน ได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบผล สำเร็จใน การเรียน สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดระเบียบ ว่าด้วยการวัด และ ประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ แนว

ปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

นิภาพร เหล็กหลี่ (2559, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดจัดทำระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระ การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ให้ได้มาตรฐาน เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริม ให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล เพื่อสนองตอบต่อตัวชี้วัดการเรียนรู้ รวมทั้ง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเป็นการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และการส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น รวมถึงการสร้างและ พัฒนา เครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการ เรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล เพื่อ ตอบสนองต่อตัวชี้วัดการเรียนรู้ นำผลไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้และตัดสิน ผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการ ประเมินที่ตรงตามความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน และแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการ ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เป็นผลจากการ

ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผล และประเมินผล

4. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการพัฒนาการศึกษา ช่วยพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้หลากหลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2546, หน้า 107) ได้กล่าวว่า การวิจัย ในชั้นเรียน เป็นวิธีหนึ่งที่ครูสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบ ในการแสวงหาคำตอบ เพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหา ในสถานภาพที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญ อยู่ในการแสวงหาคำตอบจากปัญหาและข้อสงสัยของครู เป็นการคิดค้นพัฒนานวัตกรรม เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการจัดการเรียนการสอน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี การนำวิจัยเข้าไปช่วยจะทำให้การเรียนการสอนของครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรได้ ครูจำเป็นต้องมองเห็นองค์ประกอบและภารกิจต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งด้าน ปัจจัย การบวนการและผลผลิต แล้วเชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดเป็นองค์รวม เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการจัดการศึกษา อาจเกิดขึ้นในระดับปัจจัย หรือกระบวนการ หรือผลผลิต ก็ได้ ดังนั้นกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีส่วนช่วยให้ การค้นหาคำตอบของสาเหตุ ปัญหา ข้อบกพร่องรวมทั้งระบบการเรียนการสอนนั้น ๆ ครูที่จะทำการวิจัยได้สำเร็จ จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้อิสระในทางความคิด อิสระในการทำงาน ค้นคว้า ทดลองที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำวิจัย เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

นิลวรรณ วัฒนา (2556, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการด้านวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการทำวิจัย เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา การดำเนินการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การดำเนินการสร้างเครือข่ายในการวิจัยกระบวนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา

นาตยา คงทอง (2557, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และดัดแปลงอุปกรณ์ประเภทอื่น ๆ มาใช้ในการสอน บูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 115) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยในสถานศึกษา ว่าเป็นการแสวงหาแนวทางและเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการตามภารกิจสถานศึกษา แสวงหา เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้ที่มีหลักการและเหตุผลด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เก่ง ดี และมีสุข ดังนั้นการใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ในกรณีที่ผู้สอน พบว่ากระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่มีปัญหา หรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาการพัฒนาเร่งด่วนในวงจรหลักของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) วางแผนการจัดการ เรียนรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ประเมินผล 5) ทำรายงานผลการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยครูผู้สอนทุกคนควรใช้กระบวนการการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งใน การจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นกระบวนการศึกษาหาข้อเท็จจริงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็น

ระบบน่าเชื่อถือ โดยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์วิจัย พัฒนางานวิชาการ และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานวิจัย

เกลือกุล พงไทยสง (2557, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้ครูทำการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำผลวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัย ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือ เป็นความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม การแสวงหาวิธีการ แนวทาง หรือนวัตกรรม การศึกษา ที่หลากหลายในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเผยแพร่ ผลงานการวิจัยทางการศึกษากับสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 79) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูป การเรียนการสอนที่น่าเชื่อถือ สามารถนำเอาผลที่ค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้ หรือตัดสินใจ ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลงานวิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูศึกษางานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ผลการประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนที่น่าเชื่อถือ สามารถนำเอาผลที่ค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้ หรือตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้น

เรียนของครู ส่งเสริม ให้ครูศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ผลการประสานความร่วมมือ ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สื่อการศึกษา สื่อการสอนจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้แนวคิดและความหมายของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้หลากหลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะไรและเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา
2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะไรและเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน
5. นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2555, หน้า 208) ได้กล่าวว่า สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสิทธิภาพการเรียนที่ดี โดยเป็นการบริหารทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ผู้มีความประสงค์จะใช้สื่อทัศนูปกรณ์เหล่านั้น และยังรายงานด้านการวางแผน การผลิต การทดลองใช้ การประเมินผล วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดย

แบ่งประเภทของสื่อการเรียนรู้เป็น 3 ประเภท โดยแบ่งตามความสามารถและลักษณะ ได้ดังนี้ 1) สื่อทัศนวัสดุ ได้แก่ ภาพ วัสดุลายเส้น วัสดุมีทรง 2) สื่อเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ วีดิทัศน์แถบบันทึกเสียง เครื่องฉาย สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต และอื่น ๆ 3) กิจกรรมโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การจัดสถานการณ์จำลอง

แจ่มใส กรมรินทร์ (2556, หน้า 36) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการที่ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามจุดหมายที่ผู้สอน ได้ตั้งไว้ นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ระหว่างการวิจัยมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 124) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อ การสอนมี 10 ประการ คือ 1) สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิดและประสบการณ์ตรงมากขึ้น 2) สร้างความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 3) ให้ผู้เรียนสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว 4) นำสิ่งที่ได้เป็นประสบการณ์ตรงจาก แหล่งต่าง ๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น 5) สร้างพื้นฐานในด้านความคิดสร้างสรรค์ ให้แก่ผู้เรียนได้มากขึ้น 6) เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 7) เสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนรู้ 8) เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวนสรุปและทำให้ เนื้อหาวิชาสัมพันธ์กัน 9) เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไปและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่

กิตติพงษ์ กาญจนสำเร็จ (2558, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนการวางแผนการจัดหา สื่อ การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครู ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมถึงการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอน และการประเมินผลและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา มีศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ตรวจพิจารณาคุณภาพ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 82) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจะต้องมีผลการศึกษา วิเคราะห์ความ จำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีรวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ มีการรายงานด้านการวางแผน การผลิตการทดลองใช้สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเพียงพอ สถานศึกษามีผลงานในการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น สถานศึกษามีผลการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตาม จุดหมายที่ตั้งไว้

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานการศึกษางานบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี โดยเป็นการบริการทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนการสำรวจและ วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน มีการผลิตการทดลองใช้ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครู

ผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาไว้หลากหลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 179- 180)

ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน ที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. แนวคิดการนิเทศภายใน 1) การนิเทศภายในเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 2) กลวิธีการนิเทศภายในมีหลายวิธี การเลือกกลวิธีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสถานการณ์ของสถานศึกษา จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น 3) คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ และความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา 4) การนิเทศที่พึงประสงค์คือ การนิเทศระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาตนเองและกลุ่มได้ 5) การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา กระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้น อยู่กับขนาดของสถานศึกษาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2. หลักการนิเทศภายใน การนิเทศภายในสถานศึกษาใช้หลักการต่อไปนี้ 1) การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ ครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้ 2) การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง

ยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุและผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูผู้สอนแต่ละคน เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ 4) การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิดร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม 5) การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตาม ผลการดำเนินงาน และผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานการศึกษา 6) การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์การดำเนินงานทุกครั้ง ต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปราณี ท้าวกลาง (2557, หน้า 35-36) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนตามที่ได้รับมอบหมาย 3) ประเมินผลระบบ และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

รัตนาพร คงกุลทอง (2557, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งผู้นิเทศทำงานร่วมกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายสุดท้ายที่คาดหวัง คือ การทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนดีขึ้น การทำให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุผลสัมฤทธิ์อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครู การปรับหลักสูตร หรือโครงสร้างของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนเสียใหม่

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 85) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาวិธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น ถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และครูสามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยการสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศ การจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ การจัดทำเครื่องมือการนิเทศ การติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการนิเทศ เพื่อให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน พัฒนาติดตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นกระบวนการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น ถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดทำรายงานเสนอต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณะชนและรับรองการประเมินคุณภาพจากภายนอก การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ และมีความสุข โดยเน้นในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังจิตสำนึก รักษาดี ภาควุมิใจในความเป็นไทย เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริม ทำนุบำรุง ศาสนาวัฒนธรรมไทย ศิลปะ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้หลากหลายผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดหลักการ ข้อหนึ่งว่า ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยกำหนดให้มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ หมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้กำหนดด้วย

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา องค์กร สถานประกอบการ ที่รับช่วงต่อ ผู้ที่จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อ หรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจจากการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน แม้ว่าจะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถาบันทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษากำหนด ดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่า จะคิดทำกิจกรรมหรือโครงการใด ผู้เรียนจะต้องได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมากที่สุด นอกจากนี้การจัดการศึกษาจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ในปัจจุบัน และจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างยั่งยืน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความตระหนัก รับรู้และเห็นคุณค่า ของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมาย และดำเนินงานกิจกรรม โครงการที่ใช้ผลประโยชน์ตนเอง ผลการ ประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก หรือผลการวิจัยที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อแก้ไข ปัญหาผู้เรียน ตลอดจนการใช้ผลวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย คุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบและปรับปรุงงานเป็นระยะ จะช่วยให้งานบรรลุได้ อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปกครอง ชุมชน และ

องค์กรหรือสถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษา การดำเนินงานที่ทุกคน มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ร่วมกันเช่นนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา จะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่แท้จริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงานของทุกคน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดคุณภาพผู้เรียน ฝังแน่นอยู่ในจิตใจตลอดเวลา สะท้อนให้เห็นว่าการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามี แนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการป้องกัน ซึ่งได้ผนวกแนวคิดจากระบบ ประกันคุณภาพ การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้ากับแนวคิดของระบบการประเมินผลภายในที่ยึดติด กับการทำงานปกติ (Built-in Evaluation System) ที่อาศัยวงจร การทำงานแบบ PDCA

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า การประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 3 ชั้น คือ

1. การประเมินคุณภาพภายในเป็นการประเมินคุณภาพการจัด

การศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา กระทำโดยบุคคลากรของสถานศึกษา หรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการประเมินไป ใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็น จริง มีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็น

กระบวนการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อจะตรวจสอบ ความก้าวหน้า สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงแนวโน้มผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี มีวิธีการเก็บข้อมูลที่ไม่ยุ่งยากและเกิดจากการปฏิบัติจริง ข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดง แนวโน้มผลการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาได้นั้น ไม่ควรจะน้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ดังนั้นครูทุกคนต้องสามารถแสดงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็น รายบุคคล รายห้องเรียน รายชั้น รายกลุ่มสาระการเรียนรู้ จนเป็นข้อมูลรวมระดับสถานศึกษาหรือ โครงการอื่นๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการก็จะต้องสามารถตอบได้ว่า เหตุใดจึงเพิ่มกิจกรรม

ใหม่ขึ้น หรือปรับลดกิจกรรมบางอย่างลง ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ จะถูกนำไปสรุปรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

3. การพัฒนาคุณภาพภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นการรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

อมรรตน์ โพธิ์เพชร (2557, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกลไกในการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ยอมรับว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือและตรวจสอบได้

อรวรรณ ศรียาภัย (2558, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ให้องค์กรงาน ต้นสังกัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 64) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และกระบวนการตรวจสอบ หรือประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษามากน้อยเพียงใด การวางแผนงานด้านวิชาการเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีขอบข่ายงานและกระบวนการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล และกำกับดูแลนิเทศติดตามเกี่ยวกับงาน วิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งทางวิชาการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารควรมึบทบาทในการวางแผนงานด้านวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

2.1 รวมกันวางแผนงานวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล กำกับดูแลนิเทศติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อดำเนินการตามการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล และกำกับดูแล นิเทศติดตามเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และร่วมกันบันทึกขอปรับปรุงการพัฒนางานวิชาการที่พบ และให้ผู้บริหารโรงเรียนอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษา การสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการ แก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น
3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดทำโดยบุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น

การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติ

เป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบร่างระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไข ปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา นำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน ระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ณัฐพงศ์ บุญยารมย์ (2554, หน้า 107) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
- 3) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
- 4) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
- 5) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
- 6) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร
- 7) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน
- 8) ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน
- 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกและ
- 10) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้

จิรวรรณ อังศุवालวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย กล่าวคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปราณี ท้าวกลาง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤติยา กุลภา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ไม่แตกต่างกัน

ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา และด้านการพัฒนานักเรียน ส่วนด้านการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และหน่วยงานอื่น 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ควรพัฒนามีทั้งหมด 8 ด้าน คือ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัด

ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุริย์พร ฟากพื่น (2561, หน้า 27-40) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานพัฒนาระบบการเรียนรู้ งานวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน งานแนะแนวการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา และงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X1) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 46.20

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน

การพัฒนาครูและบุคลากร ด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรวลี ตรีประชากร (2564, หน้า 124) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (X4) ด้านทักษะ (X2) และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (X3) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 50) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลจากการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($rx = .870$) 6) ปัจจัย ทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน การพัฒนาบุคลากร (X3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X6) และมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X5) และด้านงบประมาณ

(X4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .25462$

Steers (1991, p. 32) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ครอบคลุมกว่า การประเมินโดยใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน

Mott (1992, p. 9) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัวและ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

Parsons (1993, Abstract) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมที่มีความคิดในการวัดประเมินผลขององค์กรโดยพิจารณาว่าองค์กรเป็นระบบสังคม (social system) ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงไปสู่จุดหมายขององค์กรได้สำเร็จ โดยมีหน้าที่สำคัญที่ต้องพิจารณา ดังนี้ 1) การปรับตัว (adaptation) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น จุดประสงค์ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) เป็นการมุ่งให้เป็นระบบ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) การบูรณาการ (integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของ สังคมในระบบ กระบวนการขององค์กร การประสานงาน ความเป็นเอกภาพ 4) การรักษาสังขรณ์ภายใน (latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบการดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม รูปแบบวัฒนธรรม การกระตุ้น การจูงใจ

Jafarzadeh (2014, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนิทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมนิทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ทักษะใดๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้น

Anderson (2000, p. 156) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุม ดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Yamada (2000, p. 143) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 35 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลหนองแสง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร และอำเภอดงหลวง มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
 ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกัน

พรมแดน

ทิศใต้ ติดอำเภอดงหลวง และอำเภอห้วยใหญ่
 จังหวัดมุกดาหาร
 ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวย
 อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอโคกศรีสุพรรณ
 จังหวัดสกลนคร

2. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงาน
 ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่
 ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วย
 ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
 พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
 การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
 การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา
 และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน
 ข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน
 ดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับ
 สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
 พื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศการศึกษาใน
 เขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีใครระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3. ทิศทางการพัฒนาการศึกษานโยบายสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

องค์กรคุณภาพ หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา ได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพใน 3 ด้าน

1. ด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 2. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 3. ด้านสัมฤทธิ์ผลของการบริหารและการจัดการศึกษา
- พัฒนาผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตาม

มาตรฐานการศึกษา

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
- 2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม 12 ประการ

2.3 รักและภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

อนาคตที่ยั่งยืน หมายถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่าง มั่นคงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ สถานศึกษาได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้ รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ ด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

4. บริบทการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีบทบาท สำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตนับตั้งแต่บรรจุ จนถึง วันเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง และเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่วงการศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในอาชีพและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 3) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรทุกระดับเพื่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2565, หน้า 23)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็นความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน และครูในการดำเนินงานจัดการศึกษา ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนา องค์การ องค์การต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางาน บริการ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจะกล่าวถึงความ เป็นมา และความหมายองค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ โดยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร รวมทั้งสมรรถนะประจำสายงานเป็น คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) ตลอดจนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น อันเกิดจากแรงจูงใจ (Motives) นิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ต่อตนเอง (Self-image) และบทบาททางสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันสำหรับ ดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน ควรจะต้องมีเพื่อให้การดำเนินงาน การบริหารงานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ กระบวนการเทคนิคการบริหารในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ

เพราะการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและการสมรรถนะของตนเอง ให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับให้สมบูรณ์ รวมทั้งกระตุ้น และส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานโรงเรียน แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยจำแนกการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) เนีรนุช แก้วบัวสา (2558); ฉวีวรรณ นัตรวิไล

(2560); ประเสริฐ ก้าเลิศทอง (2560) รัชพงษ์ อึ้งวงค์ (2561); ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561); เกรียงไกร แสนสุข (2564); พรวลี ตริประภากร (2564) และ ปณัดดา สาริกา (2565)

1.1.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นที่ 1 ไปกำหนดองค์ประกอบและสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนต่อไป

2. ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นตอนนี้จะทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยเลือกมาแบบเจาะจงเพื่อใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษาโดยได้ดำเนินการ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี
มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน
- 2.2 ครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน

3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ในขั้นตอนนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คนละกลุ่มกับข้อ 2.1 โดยเลือกมาแบบเจาะจง ได้แก่

- 3.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน
- 3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีวิธีการสร้างดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.3 นำแบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อในการเก็บข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือ

1. แบบสังเคราะห์เอกสารสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร โดยการแจกแจงความถี่โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือกองค์ประกอบ

2. แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา

3. แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือ ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
2. แจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า ประมาณ 7 วัน การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และได้ขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน
3. ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสังเคราะห์เอกสารใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ
 2. แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
 3. แบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- เกณฑ์การพิจารณาเพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
- 4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/มากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/มาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/น้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม/น้อยที่สุด
- ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ความถี่
- 2) ร้อยละ
- 3) ค่าเฉลี่ย
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย**

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยแยกเป็นครูผู้สอน
จำนวน 1,706 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 248 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,954 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2566, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้างถึงในวาริ พึ่งสวัสดิ์, 2551,
หน้า 191) ได้จำนวน 322 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 375 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน และครูผู้สอน จำนวน 250
คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, หน้า, 49-
50) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาตามขนาด ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	165	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	75	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน	8	โรงเรียน

2.2 สุ่มโรงเรียนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 248 โรงเรียน ได้จำนวน 125 โรงเรียนแบ่งตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	83	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	38	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน	4	โรงเรียน

2.3 ผู้บริหารใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ซึ่งจะได้โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	83 คน
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	38 คน
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน	4 คน

2.4 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ของจำนวนครูทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 250 คน ดังนี้

ครูโรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	101 คน
ครูโรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	111 คน
ครูโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน	38 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน และครูผู้สอนจำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ตามขนาดโรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก					
1	บ้านหนองบัวด่านเก่า	1	3	1	1	2
2	บ้านกลางมูลอัน	1	2	1	1	2
3	บ้านไทยสามัคคี	1	4	1	1	2
4	บ้านนาป่า	1	2	1	1	2
5	บ้านกล้วย	1	4	1	1	2
6	บ้านคำเม็ก	1	5	1	1	2
7	บ้านหนองยาว	1	2	1	1	2
8	บ้านหนองดินแดง	1	2	1	1	2
9	บ้านหันสมัย	1	1	1	1	2
10	บ้านทุ่งมน	1	5	1	1	2
11	บ้านโพธิ์ป่าหว้าน	1	2	1	1	2
12	บ้านกกไฮ	1	3	1	1	2
13	บ้านสีชมพูมิตรภาพที่ 164	1	6	1	2	3
14	บ้านหนองจันทน์	1	3	1	1	2
15	บ้านนาทราย	1	3	1	1	2
16	บ้านวังม่วง	1	3	1	1	2
17	บ้านนาคำโนนขาม	1	4	1	1	2
18	บ้านเนินสะอาด	1	2	1	1	2
19	บ้านนาราชควายน้อย	1	2	1	1	2
20	บ้านสร้างหิน	1	3	1	1	2
21	บ้านดงยอ	1	5	1	1	2
22	บ้านกลางน้อย	1	2	1	1	2
23	บ้านดอนม่วง	1	7	1	2	3
24	บ้านโพธิ์ตาก	1	3	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
25	บ้านสุขเกษม	1	4	1	1	2
26	บ้านโคกก่อง	1	6	1	2	3
27	บ้านหนองแซง	1	6	1	2	3
28	บ้านหนองญาติ	1	5	1	1	2
29	บ้านนาหัวป่อ	1	2	1	1	2
30	บ้านโพนทา	1	5	1	1	2
31	บ้านนางาม	1	5	1	1	2
32	บ้านโคกสว่าง	1	5	1	1	2
33	บ้านห้วยไหล	1	3	1	1	2
34	บ้านนาสีนวล	1	3	1	1	2
35	บ้านโพนทัน	1	2	1	1	2
36	บ้านม่วง	1	6	1	2	3
37	บ้านหนองบัวคำ	1	5	1	1	2
38	บ้านใหม่วังเชื่อม	1	3	1	1	2
39	บ้านถาวรนาอุดม	1	7	1	2	3
40	บ้านดอนกลาง	1	3	1	1	2
41	บ้านนาสะเดา	1	4	1	1	2
42	บ้านจตุรเศียร	1	4	1	1	2
43	บ้านทุ่งโกน	1	5	1	1	2
44	บ้านนาขาม	1	3	1	1	2
45	บ้านดอนนางหงส์บุรพา	1	6	1	2	3
46	บ้านหนองสะโน	1	4	1	1	2
47	บ้านดอนกกโพธิ์ ค่ายเสรี	1	8	1	2	3
48	นาถ่อนท่าวิทยาคาร	1	4	1	1	2
49	บ้านกอก	1	3	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
50	บ้านหนองบัว	1	3	1	1	2
51	บ้านนาเชือก	1	6	1	2	3
52	บ้านค้ำพวง	1	6	1	2	3
53	บ้านทรายมูลคำผักแพว	1	7	1	2	3
54	บ้านด้อง (ศรีบัวบาน)	1	5	1	1	2
55	บ้านหนองกุดแคน	1	6	1	2	3
56	บ้านโพนแพง	1	5	1	1	2
57	บ้านนาโคกใหม่	1	5	1	1	2
58	บ้านนาบัว	1	5	1	1	2
59	บ้านหนองกุง	1	3	1	1	2
60	บ้านสว่างสำราญ	1	3	1	1	2
61	บ้านนาขาม	1	3	1	1	2
62	บ้านสร้างแป้น	1	5	1	1	2
63	บ้านนายอน้อย	1	4	1	1	2
64	บ้านดงบาก	1	6	1	2	3
65	บ้านโนนสังข์	1	2	1	1	2
66	บ้านทุ่งสว่าง	1	3	1	1	2
67	บ้านหัวขัวใต้	1	3	1	1	2
68	บ้านนาดี	1	2	1	1	2
69	บ้านจำปา	1	3	1	1	2
70	บ้านท่าลาด (ราษฎร์วิทยา)	1	7	1	2	3
71	บ้านน้ำป่อ	1	4	1	1	2
72	บ้านเห็บ	1	3	1	1	2
73	บ้านนาโสก	1	2	1	1	2
74	บ้านดงอินน้ำ	1	5	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
75	พระซองวิทยาคาร	1	6	1	2	3
76	ชุมชนบ้านพิมาน	1	2	1	1	2
77	บ้านโคกสีมิตรภาพที่ 87	1	5	1	1	2
78	บ้านยอดชาดวิทยา	1	11	1	3	4
79	บ้านหนองแคน	1	5	1	1	2
80	บ้านวังยาง	1	6	1	2	3
81	บ้านโนนหอม	1	3	1	1	2
82	บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	2	1	1	2
83	บ้านชาติพัฒนาสันติสุข	1	3	1	1	2
รวม		83	338	83	101	184
	โรงเรียนขนาดกลาง					
1	บ้านกรูด	1	11	1	3	4
2	รอตโพธิ์ทองวิทยาสรรค์	1	11	1	3	4
3	บ้านชะโงมนาโคก	1	9	1	2	3
4	บ้านคำเตย	1	9	1	2	3
5	บ้านโพนค้อโพนสวรรค์	1	8	1	2	3
6	บ้านดอนแดงเจริญทอง	2	14	1	3	4
7	บ้านนาออกควาย	2	13	1	3	4
8	บ้านท่าค้อ	2	14	1	3	4
9	บ้านนามูลฮิ้น	1	11	1	3	4
10	บ้านนาราชควาย	1	9	1	2	3
11	บ้านหนองบัวหนองแวง	1	8	1	2	3
12	สุนทรวิจิตร	3	29	1	6	7
13	บ้านดงดี	1	8	1	2	3
14	บ้านกลางบ้านหนาด	1	7	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
15	บ้านดงต้อง	1	8	1	2	3
16	ชุมชนนามนวิทยาการ	1	10	1	2	3
17	บ้านผึ้ง	1	12	1	3	4
18	บ้านวังกระแเส	1	10	1	2	3
19	ดงสว่างเจริญวิทย์	1	10	1	2	3
20	ธารน้ำใจ	2	14	1	3	4
21	บ้านคำสว่าง	2	20	1	4	5
22	บ้านวังตามัว	2	13	1	3	4
23	บ้านเหล่าภูมิ-คำธาตุ	1	12	1	3	4
24	บ้านกุดไถ้	1	10	1	3	4
25	บ้านนาดอกไม้	1	14	1	3	4
26	บ้านศรีชน	1	8	1	2	3
27	โพนสว่างนาจิววิทยา	2	14	1	3	4
28	ปลาปากราษฎร์บำรุง	2	21	1	5	6
29	บ้านโคกกลาง	1	14	1	3	4
30	บ้านดักเต้าหนองเทา	2	14	1	3	4
31	ชุมชนหนองฮีสามัคคี	1	12	1	3	4
32	คุ้มหมื่นวิทยาการ	1	9	1	2	3
33	โพนทองวิทยาการ	2	19	1	3	4
34	เรณูวิทยาการ	2	21	1	5	6
35	ศรีโพนทองวิทยา	2	22	1	5	6
36	บ้านนาทุ่งมั่ง	1	12	1	3	4
37	หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	2	16	1	3	4
38	หนองผักแว่นฯ	2	14	1	3	4
รวม		54	490	38	111	149

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ					
1	อนุบาลนครพนม	5	80	1	16	17
2	อนุบาลวัดพระธาตุพนม	3	28	1	6	7
3	บ้านหัวบึงทุ่ง	2	28	1	6	7
4	อนุบาลนาแกผดุงฯ	3	46	1	10	11
รวม		13	182	4	38	42
รวมทั้งสิ้น		150	1,010	125	250	375

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. ตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

2.1 1-10 ปี

2.2 11-20 ปี

2.3 21 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ปริญญาตรี

3.2 ปริญญาโท

3.3 ปริญญาเอก

3.4 อื่น ๆ

4. ขนาดโรงเรียน

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 119 คน ลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 120-719 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น

720 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ สมรรถนะทางการบริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Rensis Likert

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551 หน้า 191) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก) ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

4. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ แบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสาน ขอรับแบบสอบถามคืนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งพบว่าแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32-0.73 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ส่วนด้านประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย โดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 375 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 375 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย

0.71 – 1.00 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 – 0.70 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ

ปานกลาง

0.10 – 0.40 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

5.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

6.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.2.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

6.3.4 สมมติฐานข้อ 4 สมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้มาร่างเป็นแนวทางพัฒนาจากนั้นทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

3. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยนำไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำไปใช้

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ การสัมภาษณ์ตามหัวข้องานวิจัยดังกล่าว

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบด้วยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ต่อไป



ภาพประกอบ 2 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน 2. สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. สังเคราะห์องค์ประกอบ	มีนาคม-สิงหาคม 2566	องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 ศึกษาอำนาจ พยากรณ์ของ สมรรถนะ ผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพ การบริหาร วิชาการของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน 2. สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน 3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 4. ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 5. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 3. ผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 50 คน 4. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 125 คน และครูในโรงเรียน จำนวน 250 คน รวมจำนวน 375 คน	1.วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2. การสังเคราะห์องค์ประกอบ 3. หาค่า IOC 4. หาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น 5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่า S.D. r และอำนาจพยากรณ์	กรกฎาคม-ธันวาคม 2566	สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางที่ เหมาะสมในการ พัฒนา สมรรถนะ ผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	1. ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน 2. ทำแบบสัมภาษณ์ 3. นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 4. วิเคราะห์ข้อมูล	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูล - ความถี่ - ค่าร้อยละ - วิเคราะห์เนื้อหา	มกราคม- มีนาคม 2567	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

- 1.1 ผลศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
- 1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะของ

ผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษานำมาพิจารณาของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

- 2.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- 2.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- 2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
- 2.4 ผลการวิเคราะห์นำมาพิจารณาของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจ
ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน ความเป็นอิสระ
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Z'	แทน คะแนนการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
X	แทน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_2	แทน การบริการที่ดี
X_3	แทน การพัฒนาตนเอง

- X4 แทน การทำงานเป็นทีม
- X5 แทน การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- X6 แทน การสื่อสารและการจูงใจ
- X7 แทน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- X8 แทน การมีวิสัยทัศน์
- Y แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
- Y1 แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- Y2 แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- Y3 แทน ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน
ผลการเรียน
- Y4 แทน ด้านการนิเทศการศึกษา
- Y5 แทน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา
- Y6 แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- Y7 แทน ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและ
มาตรฐานการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยนี้โดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานโรงเรียน แล้วนำผลการศึกษาที่กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยจำแนกการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผลศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 6) การสื่อสารและการจูงใจ

1.2 ผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี

3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าทั้ง 8 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n = 5)		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การบริการที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
3	การพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
4	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	5.00	0.00	มากที่สุด
6	การสื่อสารและการจูงใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
7	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
8	การมีวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 5 ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษานำมาพิจารณาของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 375 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 375 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

**2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งในโรงเรียน
ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	125	33.33
	- ครูผู้สอน	250	66.67
	รวม	375	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- 1-10 ปี	88	23.47
	- 11-20 ปี	198	52.80
	- 21 ปี ขึ้นไป	89	23.73
	รวม	375	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	207	55.20
	- ปริญญาโท	167	44.53
	- ปริญญาเอก	1	0.27
	รวม	375	100.00
4	ขนาดของโรงเรียน		
	- โรงเรียนขนาดเล็ก	184	49.07
	- โรงเรียนขนาดกลาง	149	39.73
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	42	11.20
	รวม	375	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 375 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็น ครูผู้สอน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.73 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.53 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.73 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	0.52	มาก
2	การบริการที่ดี	4.24	0.60	มาก
3	การพัฒนาตนเอง	4.24	0.52	มาก
4	การทำงานเป็นทีม	4.29	0.54	มาก
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.25	0.58	มาก
6	การสื่อสารและการจูงใจ	4.34	0.50	มาก
7	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.25	0.48	มาก
8	การมีวิสัยทัศน์	4.23	0.49	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.43	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน	4.30	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.27	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน	4.23	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ	4.21	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน	4.30	0.67	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.27	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน

($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยรวม และรายข้อ

การบริการที่ดี	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	4.23	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	4.27	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ	4.19	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ

ที่มาขอรับบริการ ($\bar{X} = 4.27$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน	4.29	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	4.20	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	4.28	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.24	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม
โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน	4.25	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างและ รักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม	4.25	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและความ รับผิดชอบของสมาชิกในทีม	4.26	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกระตุ้นจูง ใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน	4.35	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุง กระบวนการ ทำงานของทีมอยู่เสมอ	4.35	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน ($\bar{X} =$
4.35) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีม
อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและความรับผิดชอบ
ของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ

การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด	4.30	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	4.21	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์องค์หรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม	4.27	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้	4.26	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้	4.23	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์องค์หรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสื่อสารและจิตใจ
โดยรวมและรายข้อ

การสื่อสารและจิตใจ	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจิตใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	4.26	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.25	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.40	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้	4.38	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้	4.42	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสื่อสารและจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิด ความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากร โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร	4.42	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	4.41	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุข ภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการ ตามแผนและผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการและ กิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	4.10	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ	4.16	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.48	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา
ศักยภาพครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและ
บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและ
บุคลากรให้มีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการตามแผนและผล
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
โดยรวมและรายชื่อ

การมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนด ทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบท สถานศึกษา	4.24	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของ การทำงานได้อย่างชัดเจน	4.21	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย	4.26	0.66	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท สถานศึกษา	4.37	0.66	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	4.18	0.65	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.67	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอด วิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.14	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.49	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$)
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้
ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.26$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ
กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$)
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม

ที่	องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.22	0.50	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.24	0.51	มาก
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.29	0.51	มาก
4	การจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	4.30	0.52	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.29	0.50	มาก
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.46	มาก
7	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.24	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.43	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) และด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการ
พัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ.2551และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ก่อนจัดทำหลักสูตร	4.15	0.70	มาก
2. มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น	4.22	0.69	มาก
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมิน สถานภาพ สถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	4.19	0.71	มาก
4. มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.24	0.70	มาก
5. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.22	0.67	มาก
6. มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ใน การเรียนการสอน	4.26	0.64	มาก
7. มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม	4.25	0.67	มาก
8. มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และ พัฒนาหลักสูตร	4.27	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.50	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.27$)
รองลงมา คือ มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ใน การเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.26$)
และมีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.70	มาก
2. ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครู จัดทำ แผนการจัดการ เรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับ ความสนใจความถนัดของผู้เรียน	4.18	0.67	มาก
3. พิจารณาระบบการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.26	0.66	มาก
4. ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง	4.27	0.66	มาก
5. มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดย เน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	4.27	0.67	มาก
6. มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม	4.25	0.70	มาก
7. มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.23	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.51	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ มีการ
นิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือ
กันแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.27$) และส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการ
จัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.27$)
ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.75	มาก
2. มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน	4.24	0.74	มาก
3. ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น	4.29	0.70	มาก
4. ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนโดย เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติผลงาน	4.34	0.62	มาก
5. มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทาง ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.38	0.67	มาก
6. รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลใน รายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.6)	4.33	0.65	มาก
7. ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น	4.29	0.65	มาก
8. ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์	4.32	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.51	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจาก
สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนโดยเน้น
การประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติผลงาน ($\bar{X}$ = 4.34) และรวบรวมผล
การเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็น
รายบุคคล (ปพ.6) ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัด
สภาพบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการพัฒนา คุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา	4.37	0.65	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.26	0.73	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.31	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยจัดให้มี คู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรใน โรงเรียน	4.29	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.27	0.69	มาก
6. ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย	4.33	0.65	มาก
7. มีการนำวิจัยและผลงานมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการ สอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น	4.30	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.52	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการด้านการจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการ
พัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร
ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย ($\bar{X}$
= 4.33) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบ
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน	4.32	0.68	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นและผลิตวัสดุ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.27	0.66	มาก
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.65	มาก
4. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ	4.28	0.70	มาก
5. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับ สถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กร หน่วยงานอื่น	4.30	0.64	มาก
6. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับ สถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น	4.30	0.63	มาก
7. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น	4.30	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.50	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยี
เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ประสานความ
ร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการ
จัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น
($\bar{X} = 4.30$) และประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม

และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กร
หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.31	0.66	มาก
2. มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากร ภายนอกสถานศึกษา	4.28	0.69	มาก
3. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลาย	4.27	0.64	มาก
4. มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา	4.29	0.63	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอน	4.27	0.65	มาก
6. ติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและ กระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	4.25	0.62	มาก
7. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ๆ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น	4.26	0.65	มาก
8. มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบ นิเทศการศึกษา	4.33	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.46	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการด้านด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบนิเทศการศึกษา

($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และมีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.31	0.63	มาก
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง	4.23	0.64	มาก
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา	4.17	0.67	มาก
4. จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.24	0.73	มาก
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา	4.19	0.66	มาก
6. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.25	0.64	มาก
7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา	4.29	0.64	มาก
8. นำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.25	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.47	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ดังตาราง 24

ตาราง 24 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇
x	1.00																
X ₁	.80**	1.00															
X ₂	.81**	.77**	1.00														
X ₃	.82**	.68**	.71**	1.00													
X ₄	.84**	.62**	.62**	.61**	1.00												
X ₅	.83**	.54**	.54**	.85**	.78**	1.00											
X ₆	.82**	.57**	.50**	.60**	.68**	.71**	1.00										
X ₇	.82**	.54**	.56**	.60**	.61**	.65**	.74**	1.00									
X ₈	.79**	.53**	.56**	.64**	.57**	.64**	.59**	.73**	1.00								
Y	.85**	.66**	.67**	.72**	.67**	.68**	.68**	.74**	.77**	1.00							
Y ₁	.79**	.59**	.60**	.68**	.62**	.60**	.63**	.71**	.77**	.87**	1.00						
Y ₂	.75**	.61**	.59**	.65**	.60**	.58**	.59**	.66**	.69**	.86**	.80**	1.00					
Y ₃	.75**	.62**	.63**	.67**	.55**	.56**	.56**	.64**	.69**	.87**	.73**	.72**	1.00				
Y ₄	.68**	.53**	.58**	.57**	.54**	.55**	.52**	.59**	.62**	.85**	.65**	.65**	.73**	1.00			
Y ₅	.71**	.57**	.56**	.61**	.56**	.60**	.58**	.59**	.59**	.87**	.68**	.67**	.71**	.75**	1.00		
Y ₆	.73**	.53**	.55**	.61**	.58**	.62**	.64**	.63**	.62**	.87**	.69**	.67**	.67**	.70**	.78**	1.00	
Y ₇	.73**	.52**	.55**	.58**	.59**	.61**	.61**	.68**	.67**	.84**	.71**	.65**	.68**	.64**	.69**	.77**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .85$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านที่สูงที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์(X_8) กับด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา(y_1) ($r = 0.77$) และด้านที่ต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1) กับด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา(y_7) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ(X_6) กับด้านการนิเทศการศึกษา(y_4) ($r = 0.52$)

3.3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังตาราง 25 – 26

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
Regression	7	53.17	7.59	163.50**	.00
Residual	367	17.05	.046		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple) .87

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .75

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .75

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .21

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

สมรรถนะผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียน	R	R ²	Adj R ²	B	β	t	sig
1. การมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	.77	.59	.59	.27	.31	7.42**	.00
2. การพัฒนาตนเอง (X ₃)	.82	.68	.68	.13	.15	3.71**	.00
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X ₇)	.85	.72	.72	.15	.17	3.79**	.00
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.86	.74	.74	.08	.09	2.26*	.02
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₅)	.86	.75	.74	.06	.08	2.17*	.03
6. การบริการที่ดี (X ₂)	.86	.75	.75	.08	.11	2.62**	.00
7. การสื่อสารและการจูงใจ (X ₆)	.87	.75	.75	.08	.09	2.08*	.03

ค่าคงที่ = .56

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 8 ตัวแปร พบว่า มี 7 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ .05 คือ ด้าน การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี และการสื่อสารและการจูงใจ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้สมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 7 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .87 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.00 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .75 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .21

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .56 + .27(X_8) + .13(X_3) + .15(X_7) + .08(X_1) + .06(X_5) + .08(X_2) + .08(X_6)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_y = .31(Z_8) + .15(Z_3) + .17(Z_7) + .09(Z_1) + .08(Z_5) + .11(Z_2) + .09(Z_6)$$

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1**

การวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา

ตัวแปร	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน	สรุปผล
(X ₁)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	√	ควรพัฒนา
(X ₂)	การบริการที่ดี	√	ควรพัฒนา
(X ₃)	การพัฒนาตนเอง	√	ควรพัฒนา
(X ₄)	การทำงานเป็นทีม	X	—
(X ₅)	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	√	ควรพัฒนา
(X ₆)	การสื่อสารและการจูงใจ	√	ควรพัฒนา
(X ₇)	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	√	ควรพัฒนา
(X ₈)	การมีวิสัยทัศน์	√	ควรพัฒนา

หมายเหตุ : √ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

X หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

จากตาราง 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การ
บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรนำทั้ง 7 องค์ประกอบ
ไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาต่อไป

การหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ดังตาราง 28

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	5

จากตาราง 28 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาและนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวได้ว่า

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน ควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
2	การบริการที่ดี	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลามีความ จริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม และ พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศ แก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความพึงพอใจในการใช้ บริการ	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ บริการอย่างต่อเนื่อง	5

จากตาราง 29 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียนด้านการบริการที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับ
แนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่นๆที่มาขอรับบริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม และพัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการบริการที่ดีคือ ผู้บริหารที่ดีต้องมีการบริการที่ดี มีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม และพัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครู และบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่นๆที่มาขอรับบริการ ควรมีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ และควรมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
3	การพัฒนาตนเอง	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	5

จากตาราง 30 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

ตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และ กฎเกณฑ์ที่กำหนด	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดกระทำ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลัก ประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ องค์การหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถในการจับประเด็น สำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถใน การแสวงหา แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานใน สถานศึกษาได้	5

จากตาราง 31 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ
เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถใน การแสวงหาแนว
ทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หาคำตอบหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด มีความสามารถในการจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หาคำตอบหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้

ตาราง 32 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
6	การสื่อสารและจูงใจ	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้	5

จากตาราง 32 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารและจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีควมมีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการสื่อสารและจูงใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ มีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ควรถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ควรพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้

ตาราง 33 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ	5

จากตาราง 33 พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน ควรมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ

ตาราง 34 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น
		เห็นด้วย
8	การมีวิสัยทัศน์	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีควรความสามารถในการ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	5
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	5
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	

จากตาราง 34 แสดงว่า แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนา ทุกข้อ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 2 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดทิศทางของ
สถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงาน
ได้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปแนวทางพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี
ความสามารถในการ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบท
สถานศึกษา ควรกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้
ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย ศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา
เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด
วิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศ
ทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ
ถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้างถึงในวาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, หน้า, 49-50) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ และทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

4. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X₈) การ พัฒนาตนเอง (X₃) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X₇) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) การ วิเคราะห์และสังเคราะห์ (X₅) การบริการที่ดี (X₂) และการสื่อสารและการจูงใจ (X₆) โดยมี อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.00 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูป ค่ะแนแนดบ ได้ดังนี้

$$Y' = .56 + .27(X_8) + .13(X_3) + .15(X_7) + .08(X_1) + .06(X_5) + .08(X_2) + .08(X_6)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .31(Z_8) + .15(Z_3) + .17(Z_7) + .09(Z_1) + .08(Z_5) + .11(Z_2) + .09(Z_6)$$

6. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน

6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ

6.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

6.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริการที่ดี คือ

6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม และพัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่นๆที่มาขอรับบริการ

6.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ

6.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเอง คือ

6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน

6.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

6.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

6.4 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ

6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด

6.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

6.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์องค์การหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม

6.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้

6.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้

6.5 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารและจูงใจ คือ

6.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

6.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

6.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

6.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้

6.5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้

6.6 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ

6.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร

6.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน

6.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6.6 5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ

6.7 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ

6.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา

6.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน

6.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย

6.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

6.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

6.7.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุง
วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6.7.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอด
วิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และด้าน
การมีวิสัยทัศน์ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้
เพราะ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียนแล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม
เพื่อให้ได้องค์ประกอบเพิ่มเติม และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง
และความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสำคัญ ดังนี้
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น
ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ
วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของ
การ ดำเนินงาน หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน
กลยุทธ์ใหม่ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ 2) ด้าน
การบริการที่ดี ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการเป็นผลเสียหาย
อย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพ
ต้องอาศัยเทคนิคกลยุทธ์ทักษะ ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง
มีความสำคัญต่อตนเองเป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับสถานการณ์
ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนา
พฤติกรรมให้เหมาะสม ความสำคัญต่อบุคคลอื่นพัฒนาตนเองเป็นการเตรียมให้เป็น
สิ่งแวดล้อมดีของผู้อื่นทั้ง บุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นที่พึ่งของ
ผู้อื่นทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงานสามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้

เกิดการพัฒนานี้ในคนอื่น ๆ ต่อไป และความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุง ตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการของรูปแบบการทำงาน หรือเทคโนโลยีการพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความมั่นคง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีหลักการและเหตุผล และได้งานที่มีประสิทธิภาพ ประเมินงานโดยใช้กฎเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล ประเมินตนเองอย่างมีเหตุผลและมีความ สามารถในการตัดสินใจได้อย่างดีอีกด้วย ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน ค้นหาความรู้ทฤษฎี หลักการตั้งข้อสมมุติฐาน ตีความหมาย ตลอดจนการหาข้อมูลได้ดี ช่วยให้ผู้คิดมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องจนถึงขั้นมีความสามารถเป็นนายของภาษา ได้คิดได้อย่างชัดเจน คิดได้อย่างถูกต้องคิดอย่างกว้างคิดอย่างลึกและคิดอย่างสมเหตุสมผล เกิดปัญญา มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเมตตา และมีบุคลิกภาพในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม และช่วยให้สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคสารสนเทศ เทคโนโลยี 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ การจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรและทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานหรือองค์กร เพราะการจูงใจช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การที่หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพฉะนั้นบุคลากรในหน่วยงาน ควรจะพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามกรอบสมรรถนะของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่หน่วยงานกำหนด และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้นยังเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วยรวมทั้งวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และ

ความมุ่งมั่น ในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์การและบุคลากรที่อยู่ในองค์การดังนั้นผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 13) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้านย่อย ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์และประสิทธิผลโรงเรียน การบริหารงานโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรณัฐ แก้วบัวสา (2558, หน้า 32) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนใน 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะประจำสายงาน ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ., 2550, หน้า 12) คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 รวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

ถูกต้องครบถ้วน มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการบริการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน มีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน ริเริ่มพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ สามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถวิเคราะห์องค์การหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม มีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลาย พัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร พัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บริบทสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ บริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ด้าน หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิลี ตรีประชากร (2564, หน้า 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านภาพลักษณ์ ทศนคติ เจตคติ และค่านิยม ที่เหมาะสมด้านความรู้

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการ เรียนการสอน และมีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการปฏิบัติจริง มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการ เรียนรู้โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด อีกทั้งครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนโดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงาน และรวบรวมผลการเรียนทุก รายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.6) มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย และส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการ ใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน ประสานความ ร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการ จัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น และประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่น มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบนิเทศ การศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดย บุคลากรภายในสถานศึกษา และมีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา มีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา และประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่ การศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 141 – 152) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับ

มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริย์พร ฟากพื้น (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราวุธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 98-99) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล ตรีประชากร (2564, หน้า 119) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ ด้านความสามารถในการปรับตัว

4. สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.87 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ($r = 0.77$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.66$) ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงาน และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารจึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในระดับสูง มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารและการจัดการ จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาคัดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียน และทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน เป็นผู้ศึกษาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี การประเมินประสิทธิภาพในหน่วยงาน เป็นไปอย่างยุติธรรมมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับ ความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 238) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 160-161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล ศรีประชากร (2564, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_8) การพัฒนาตนเอง (X_3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การบริการที่ดี (X_2) และการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.00 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าสมรรถนะผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ได้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา กำหนด

ภารกิจและเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย ศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และรองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 240) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชพงษ์ อึ้งวงศ์ (2561, หน้า 162) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี ตรีประชากร (2564, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (X_4) ด้านทักษะ (X_2) และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (X_3) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ควรนำสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมี 7 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี และการสื่อสารและการจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการควรนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน สร้างความร่วมมือร่วมใจใน

การปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย ศึกษาและวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ
บริบทสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัด
การศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้
ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในเชิงลึก

2.3 ควรนำองค์ประกอบหลักทั้ง 8 องค์ประกอบที่ได้รับการทดสอบจาก
การวิจัยนี้เป็นแนวทางในการวิจัยพัฒนา เพื่อให้ทราบว่ามียุทธศาสตร์ใดบ้าง ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนมเขต 1

2.4 ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารด้วยวิธีวิจัยอื่น ๆ เช่น การพัฒนา
รูปแบบ การพัฒนาตัวบ่งชี้ โมเดลสมการโครงสร้าง การพัฒนากลยุทธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). *การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของครู จังหวัดสมุทรสาคร.*
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤติยา กุลภา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติพงษ์ กาญจน์สำเร็จ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เกรียงไกร แสนสุข. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.*
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: สกลนคร.
- เกลื้อกุล พงไทยสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในกับ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2553). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.* (เอกสารประกอบคำสอน).
 กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 พระนคร.
- ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น . (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏเพชรบุรี.

- จิรวรรณ อังศุวาลวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จิระ งอกศิลป์. (2559). *คู่มือเตรียมสอบผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สพฐ.* ชัยภูมิ: ศูนย์ตีว อ.จิระตีวเตอร.
- จิรพรณัฐ ภูมรินทร์. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*, *วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(1), 207.
- แจ่มใส กรมรินทร์. (2556). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ นัตรีวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชลนิชา ศิลพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ณิรันดร์ แก้วบัวสา. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพงศ์ บุญยารมย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม:
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดวงพร แสงภูวา. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เต็มศิริ บุญชูช่วย. (2552). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ
ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่
ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
สถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.
- ธีรภัทร แสงอามาตย์. (2552). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ
รับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

- นพดลย์ เพชระ. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทรงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิภาพร เหล็กหลิ. (2559) การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 4(2), 74-86.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). การพัฒนาระบบการงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทิยา ชัยชนะเลิศ. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปนัดดา สาริดา. (2565) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริญญ์ จันทะพันธ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ด้วยการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.

- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประไพศรี พุ่มพวง. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- ปราณี ท้าวกลาง (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยพร
- พรสวรรค์ เหลาเวียง . (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รุจภา วังศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตยา ทองสินธุ์. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(2), 191– 100.
- รัชดาพร วรรณจันทร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รัชนิย์ บุญเกิด. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนศิริ เข้มราช และคณะ. (2558). *การประเมินหลักสูตรการศึกษา มหำบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาโลก*. ชลบุรี: ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัตมี สีหะนันท์. (2559). *การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วลี ศรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณชัย จองแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชพงษ์ อัยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วันวิสาข์ ศรีภูมิ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คิวนพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีนภา นิยมเฉย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วารสารบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(1), 109–123.
- สุนทรี แสงอุไร. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุริย์พร ฟากพื้น. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 27–40.
- สุวิมล ศรียงค์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.

- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2557). *คู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2533). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *ผลการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ. ศ.2547. รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช พ.ศ. 2554)*. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและ
ประสบการณ์วิชาชีพ ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร
การศึกษาและศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ.*
กรุงเทพฯ: กรมการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันคุรุศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2565). *สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลการ
เรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.*
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- หทัยชนก ปัญญา. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อาตุลย์ พรหมแสง. (2556). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ, หลักสูตร
นักบริหารการศึกษา ระดับสูง, สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา.*
- อาภรณ์ ภูวัญพันธ์. (2547). *Career Development in Practice.* กรุงเทพฯ: เอชอาร์
เซ็นเตอร์.
- อัญชลี ทาทอง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของระบบสารสนเทศเพื่อการ
บริหารกับประสิทธิผลงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี.*
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนาแบบแผนความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.*
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อมรรัตน์ โพธิ์เพชร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- Adegbemile, Oluwadare (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 2(4), 2011.
- Anderson. C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as Perceived by Middle schoolteacher, middle school Principal, and Educational leadership Professors* Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Geogia. Mickey (2000, p. 99)
- Bloom Benjamin S., et al. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: David Mckay Company.
- Boyatzis, R.E. (1993). *The Competent Manager*. New York: McGraw–Hill.
- Castetter. W. B. (1992). *The Personnel Function in Education Administration*. New York: Macmilliam Publishing.
- Dessler, G. (1986). *Organization Theory Integrating Structure And Behavior*. 2 nd ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall International.
- Gaff, J. G. (1976). *Toward Faculty Renewal*. Sanfrancisco: Jossey Bass.
- Gibson, J.L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw–Hill.
- Hoy, W.K. and C.G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001
- Hoy, W.K. and F.J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121–122.

- Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall International.
- Johnson, D.W., and Johnson. R.T. (1991). *Learning together and alone* (Englewood Cliffs. NJ.: Prentice–Hall.
- Kenney, J. & Reid, M. (1986). *Training interventions*. Great Britain : Institute of Personnel Management
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1984). *New Patterns of Management*. New York: McGraw Hill.
- Marzano. (2001). *Designing a new taxonomy of educational objectives*. London: Sage.
- McClelland D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 177, 57–83.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Parson, T. (1960). *Administrative Science Quarterly. Effective of Size, Complexity and Ownership in Administrative Intensity*. New York: Holt Rinchart & Winston.
- Stefano, M. (2008). *School effectiveness : The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe province*. [Abstract]. Retrieved July 12, 2018.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New Yor: John Wiley & Sons.
- Yamada, A. T. (2000) *Elementary school principals’ percentage of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D Dissertation. Faculty of the Graduate school, University of the Pacific.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นายเรวัตร สวัสดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านโคกยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
2	นายภูริภัทร เขียวขำ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านเป้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
3	นางวาริสาร์ ลัจจธรรม	ครู ชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนบ้านหนองฝือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
4	นางมณีรัตน์ กายราช	ครู ชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม พระธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
5	นายสุชาติ วิเศษโวหาร	ครู ชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	ดร.บุญมี ก่อบุญ	อาจารย์สาขาการบริหาร และพัฒนการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2	นางมลวิมลย์ ตุมลี	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านนาแกบึงเหล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
3	นายบุญมี เครือพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลนาแกตุงราชกิจ เจริญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
4	คุณครูฉัตรวิทย์ บุญสิริเกียรติ	ครู ชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนบ้านน้ำคำ (สิทธิพลกุล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
5	นางสาวพิมพ์สุภา บุญเดช	ครูชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนบ้านฝั่งแดง (พระเทพ วรมณีอุปถัมภ์) สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานครพนม เขต 1

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม (หาค่า IOC)
 สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	ดร.นฤมล สุภาพทอง	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
2	ดร. สิริกร ไชยราช	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านพระทองเหนือ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
3	ดร. นเรศ ปุบุตรชา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนชุมชนบ้านพิมาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
4	ดร.พิญญารัตน์ สิงหะ	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
5	ดร. ญาณี ไชยวงศา	ครู ชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนอนุบาลนาแกดุงราชกิจ เจริญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นายกันตพล ลินพูน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านวังยาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2	นายอรินทร์ ใจแน่น	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านนาเสียง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3	นายสมประสงค์ แก้วระดี	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4	นางสาวสุวคนธ์ ทวีศิลปธานี	ครู ชำนาญการพิเศษ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	โรงเรียนโพนสว่างนาจิววิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
5	นางสาวเบญจมาศ ไชยภักดี	ครู	โรงเรียนอนุบาลนาแกผดุงราชกิจ เจริญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๑

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายภูริภัทร เขียวขำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๑

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางวาริสร์ สัจธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๑



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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางมนิรัตน์ กายราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๑

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายสุชาติ วิเศษโวหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕



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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕



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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายบุญมี เครือพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง 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 นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕



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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางฉัตรวิทย์ บุญศิริเกียรติ

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกกฤษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕



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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางมลิวัลย์ ตูมสี

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพิมพ์สุภัค บุญเดช

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นฤมล สุภาทอง

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัณิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิริกร ไชยราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิชญารักษ์ สิงหะ

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นเรศ ปุบุตรชา

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฏฐา ไชยวงศา

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

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๙

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๑๑.๑๒/ว ๔๓

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

๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกานตพล สีนพูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलันิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖

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

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอรินทร์ ใจแน่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมประสงค์ แก้วระดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุคนธ์ ทวีศิลป์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเบญจมาศ ไชยภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายประวิทย์ วงศ์จันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๗ ๖๑๖๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

.....
 ประกอบการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1”

ผู้วิจัย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์

 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

 ประธานกรรมการ

 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

 กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์ วันที่เดือน.....พ.ศ.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะ
 ระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า และขอนัดหมายวัน
 และเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์

3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจด
 บันทึก ถ่ายภาพและบันทึกเทปการสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ

5. ผู้วิจัยจะสรุปการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
(เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดประเด็นตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย)

.....

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบ
สอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ประวิทย์ วงศ์จันทร์

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ชื่อสกุล.....
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
 - ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
 - ☐ ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ☐ 1-10 ปี
 - ☐ 11-20 ปี
 - ☐ 21 ปี ขึ้นไป
4. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
5. ระดับการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
6. ขนาดของโรงเรียน
 - ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
 - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
 - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา						
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ						
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่นๆที่มาขอรับบริการ						
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ						
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง						
3.การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้							
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ						
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย						
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน						
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ						

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน						
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม						
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม						
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน						
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ						
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่ง ต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนางาน รวมทั้งสามารถตีวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ							
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด						
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ						
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตีวิเคราะห์องค์กรหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม						
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้						

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้						
6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารได้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร							
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้						
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน						
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน						
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้						
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้						
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ							
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร						
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม						
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง						
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ						

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด							
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา						
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน						
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย						
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา						
8.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร						
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						
8.7	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ตำแหน่ง.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
 - ตอนที่ 3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
 - 2.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
3. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องเชื่อถือได้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ และนำไปเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายประวิทย์ วงศ์จันทร์
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

4. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนมเขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากที่สุดมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากที่สุดปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากที่สุดน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะในระดับมากที่สุดน้อยที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผล การปฏิบัติงาน					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
2. การบริการที่ดี						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ					

ข้อที่	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง					
3. การพัฒนาตนเอง						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรม สัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
4. การทำงานเป็นทีม						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ					
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพแวดล้อม						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					

ข้อที่	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ / บริบทสถานศึกษา					
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน					
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย					
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					
8.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร					
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บททวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
8.7	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1.1	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และสาระแกนกลาง ของ กระทรวงศึกษาธิการ ก่อนจัดทำหลักสูตร					
1.2	มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น					
1.3	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพ สถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
1.4	มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
1.5	จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
1.6	มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน					
1.7	มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม					
1.8	มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร					
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
2.1	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2.2	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครู จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับ ความสนใจความถนัดของผู้เรียน					
2.3	ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา					
2.4	ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง					
2.5	มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร					
2.6	มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม					
2.7	มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
3. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน						
3.1	มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
3.2	มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน					
3.3	ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น					
3.4	ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้น การประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและ ผลงาน					
3.5	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการ และอื่น ๆ ตาม แนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
3.6	รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลใน รายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.6)					
3.7	ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น					
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
4.1	มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการพัฒนา คุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยจัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
4.5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ ครูนำเสนอผลงาน การวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
4.6	ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย					
4.7	มีการนำวิจัยและผลงานมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น					
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						
5.1	ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน					
5.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นและผลิตวัสดุ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
5.3	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
5.4	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ					
5.5	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานอื่น					
5.6	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษาบุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น					
5.7	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6. การนิเทศ						
6.1	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา					
6.2	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายนอกสถานศึกษา					
6.3	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนใน รูปแบบที่หลากหลาย					
6.4	มีการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา					
6.5	ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน					
6.6	ติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา					
6.7	มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดระบบ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ๆ					
6.8	มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบ นิเทศการศึกษา					
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
7.1	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา					
7.2	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง					
7.3	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา					
7.4	จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา					
7.5	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
7.6	ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและ ประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา					
7.7	นำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับโครงสร้าง
เนื้อหาหรือไม่

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

ตอนที่ 3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

3. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้พิจารณารายละเอียดของแบบสอบถามว่ามีความ
เที่ยงตรงและสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

หากมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่อง “ข้อเสนอแนะ”

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายประวิทย์ วงศ์จันทร์

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ 21 ปี ขึ้นไป

3. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

5. ขนาดของโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนมเขต 1

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ					
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน				
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการตามแผนและผลการปฏิบัติงาน				
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ				
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน				
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
2. การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา การบริการที่ดีผู้ถูกใจคนสร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง มีการปรับปรุงอยู่เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีเวลาให้กับลูกค้า รักษาความลับสัญญา มีคำตอบที่แม่นยำให้กับลูกค้า มีความสุภาพ					
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจตรงต่อเวลา มีความจริงใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา				
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ				

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากรผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ				
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการ				
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง				

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน				
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย				
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน				
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ				

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน				
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม				
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายและความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม				
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน				
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ				

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด				
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ				
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม				
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้				
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้				

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารได้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร					
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้				
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน				
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้				
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้				
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ					
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร				
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม				
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ				

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด

8.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา				
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน				
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย				
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา				
8.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร				
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
8.7	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
8.7	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				

ตอนที่ 3 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการวิเคราะห์ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดและพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
1.1	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการก่อนจัดทำหลักสูตร				
1.2	มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น				
1.3	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์				
1.4	มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
1.5	จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
1.6	มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน				
1.7	มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม				
1.8	มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผลปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร				

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลการส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพตามความสนใจ การมีส่วนร่วม ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมถึงการจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้เข้าใจ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2.1	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
2.2	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครู จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน				
2.3	ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา				
2.4	ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง				
2.5	มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร				
2.6	มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม				
2.7	มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้ง มาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น				
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึงผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เป็นผลจากการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา					

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทาง ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ผลจากการ ประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผล และประเมินผล					
3.1	มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
3.2	มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน				
3.3	ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียน ทุกระดับชั้น				
3.4	ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การ สอนโดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจาก กระบวนการปฏิบัติผลงาน				
3.5	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผล การเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด				
3.6	รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและ บันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็น รายบุคคล (ปพ.6)				
3.7	ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วง ชั้น				
3.8	ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่อนวัตกรรม การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์				

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานค้นหา
 ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนที่น่าเชื่อถือ สามารถนำเอาผลที่
 ค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้ หรือตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย
 สถานศึกษา จะต้องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการ
 เผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือ พัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล
 ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 การเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริม ให้ครูศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ
 เรียนรู้ ผลการประสานความร่วมมือ

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.1	มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของ สถานศึกษา				
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา				
4.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการ เรียนรู้				
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัย ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน				
4.5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
4.6	ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย				
4.7	มีการนำวิจัยและผลงานมาพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น				

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานการศึกษาบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี โดยเป็นการบริการทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม ให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน มีการผลิตการทดลองใช้ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.1	ศึกษาวិเคราะห์ ความเป็นมาในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน				
5.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นและผลิตวัสดุ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา				
5.3	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
5.4	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ				
5.5	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กร หน่วยงานอื่น				
5.6	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น				
5.7	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น				

6. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน พัฒนาติดตาม

กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นกระบวนการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น ถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6.1	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการ เรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายใน สถานศึกษา				
6.2	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการ เรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากร ภายนอกสถานศึกษา				
6.3	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการ สอนในรูปแบบที่หลากหลาย				
6.4	มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา				
6.5	ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน				
6.6	ติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ พัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา				
6.7	มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับ สถานศึกษาอื่น ๆ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น				
6.8	มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับ การจัดระบบนิเทศการศึกษา				

7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน ระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา มีเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของ กระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของสำนักงาน รองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการ ประกันคุณภาพให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7.1	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
7.2	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและ ตัวชี้วัดของกระทรวง				
7.3	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของ เขตพื้นที่การศึกษา				
7.4	จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา				
7.5	ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
7.6	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและ หน่วยงานอื่นประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เขตพื้นที่การศึกษา				
7.7	ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐาน การศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการ ประเมินสถานศึกษา				
7.8	นำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

.....
ประกอบกรวิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1”

ผู้วิจัย นายประวิทย์ วงศ์จันทร์

 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานกรรมการ

 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์ วันที่เดือน.....พ.ศ.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยผู้วิจัยระบุ
ประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า และขออนุญาตวันและเวลาที่จะ
ทำการสัมภาษณ์

3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึก
ถ่ายภาพและบันทึกเทปการสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ

5. ผู้วิจัยจะสรุปการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

.....
คำชี้แจง : โปรดอ่านแบบสัมภาษณ์ แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงตาม
 ความคิดเห็นของท่านว่า ท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

รายการ แนวทางการพัฒนา	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
0. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	/	

คำอธิบาย จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วย แสดงว่าท่านเห็นด้วย
 กับแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความ
 มุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานให้ มีคุณภาพ ต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินการ ตามแผนและผลการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและเสนอ แนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
องค์ประกอบที่ 2 การบริการที่ดี 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา มีความ จริใจและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา 8. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสวงหา เทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการ ที่ดีให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอ 9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการ ข้อมูลสารสนเทศ แก่นักเรียน ครูและ บุคลากรผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงาน อื่น ๆ ที่มาขอรับบริการ 10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึง พอใจในการใช้บริการ 11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบ ในการบริการอย่างต่อเนื่อง		
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง 12. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวม องค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		

แนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
13. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรม สัมมนา และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ		
14. ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน จนเกิดผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมาย		
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน		
16. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ชีตความสามารถของตนเองอยู่เสมอ		
องค์ประกอบที่ 4 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์สภาพแวดล้อม		
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ ที่กำหนด		
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็น ระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรอง ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ		
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ องค์การหรือ ภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้ เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม		
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็น สำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้		
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหา แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อ บริหารงานในสถานศึกษาได้		
องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสารและการจูงใจ		
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่น ทำงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้		
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำ หลักการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		

แนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
24. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน		
25. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิด ความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้		
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้		
องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร		
28. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง		
29. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้มี สุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม		
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง		
31. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ		
องค์ประกอบที่ 7 การมีวิสัยทัศน์		
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด ทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบท สถานศึกษา		
33. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของการทำงานได้อย่างชัดเจน		
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย		
35. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับบริบทสถานศึกษา		
36. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานหรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร		

แนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
37. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		
38. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอด วิสัยทัศน์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป		

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

2. การบริการที่ดี

.....

3.การพัฒนาตนเอง

.....

4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

.....

5. การสื่อสารและการจูงใจ

.....

6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

.....

7. การมีวิสัยทัศน์

.....

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ตาราง 35 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และผลการปฏิบัติงาน สามารถ แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ									
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการ ปฏิบัติงานการดำเนินการตาม แผนและผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทาง พัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นเลิศ ทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ นวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
2. การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจ ตรงต่อเวลา การบริการที่ดีผูกใจคน สร้างความประทับใจในการให้บริการด้วยคุณภาพ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมตัวเอง มีการปรับปรุงอยู่ เสมอ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม มีเวลาให้กับลูกค้า รักษาความลับสัญญา มีคำตอบที่แม่นยำให้กับ ลูกค้า มีความสุภาพ									
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจตรงต่อเวลามีความจริงใจ และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ แสวงหาเทคโนโลยีเพิ่มเติม พัฒนาระบบการบริการที่ดี ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มี การบริการข้อมูลสารสนเทศแก่ นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครองตลอดจนหน่วยงาน อื่นๆที่มาขอรับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมินความพึงพอใจในการใช้ บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล ความพึงพอใจมาปรับปรุงและ พัฒนาระบบในการบริการ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน การวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง									
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเอง มีชั่วโมงการเข้าประชุมอบรมสัมมนา และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษา ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับ ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม เต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบใน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท									
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของ คณะทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างและ รักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกใน ทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.36
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เข้าใจเป้าหมายและความ รับผิดชอบของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถใน การกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกทีมทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่ม พัฒนาปรับปรุง กระบวนการ ทำงานของทีมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.54

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่ง ต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ									
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่างๆแล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนสามารถอธิบายประเด็นหลักประเด็นรองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์องค์กรหรือภาระงานในภาพรวมและสังเคราะห์ระบบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับประเด็นสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร									
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.54
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วย แก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ									
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนา ศักยภาพครูและ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู และบุคลากร อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู และบุคลากรให้มีสุขภาวะทั้ง ทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการ พัฒนาครูและบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตามความสนใจความถนัดหรือ ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนา องค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด									
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ กำหนด ทิศทางของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับสถานการณ์/ บริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนด ภารกิจและเป้าหมาย ของการ ทำงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.33
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.31

ตาราง 36 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามองค์ประกอบประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการวิเคราะห์ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดและพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข									
1.1	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการก่อนจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
1.2	มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
1.3	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมิน สถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.33
1.4	มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.31

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
1.5	จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระ ต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
1.6	มีการวางแผนและมีการนำ หลักสูตรไปใช้ในการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73
1.7	มีการบริหารจัดการการใช้ หลักสูตรให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
1.8	มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลการส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพตามความสนใจ การมีส่วนร่วม ผักปฏิบัติจากประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมถึงการจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้เข้าใจ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.1	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและ กำกับให้ครูจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
-----	---	----	----	----	----	----	---	------	------

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
2.2	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและ กำกับให้ครู จัดทำ แผนการ จัดการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหา สาระและกิจกรรม ให้ สอดคล้องกับความสนใจความ ถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
2.3	ฝึกทักษะกระบวนการคิด การ จัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
2.4	ส่งเสริมการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการปฏิบัติ จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67
2.5	มีการนิเทศการเรียนการสอน แก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
2.6	มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
2.7	มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการ ประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึงผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เป็นผลจากการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัดผล และประเมินผล									
3.1	มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
3.2	มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
3.3	ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72
3.4	ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนโดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
3.5	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
3.6	รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.6)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
3.7	ตรวจสอบการจบหลักสูตร ของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51
3.8	ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ ผ่านสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.54

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานค้นหาความรู้และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนที่น่าเชื่อถือ สามารถนำเอาผลที่ค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้อ หรือตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือ พัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ การส่งเสริม ให้ครูศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ผลการประสานความร่วมมือ

4.1	มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
4.2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
4.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยจัดให้ มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการ จัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
4.5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอ ผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53
4.6	ผู้บริหารประสานความร่วมมือ ในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
4.7	มีการนำวิจัยและผลงานมา พัฒนาคุณภาพการเรียนการ สอน และงานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานการศึกษาบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี โดยเป็นการบริการทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม ให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน มีการผลิตทดลองใช้ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
5.1	ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นใน การใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนการสอนและ การบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59
5.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้คิดค้น และผลิตวัสดุ สื่อ สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
5.3	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64
5.4	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ ในการพัฒนางานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64
5.5	ประสานความร่วมมือในการ ผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กร หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58
5.6	ประสานความร่วมมือในการ ผลิตสื่อ จัดหาพัฒนาและการ ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
5.7	ประสานความร่วมมือในการ ผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51

6. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน พัฒนาติดตาม
กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ
เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุก ๆ
ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นกระบวนการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหาวิธีการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เกิดความ
เชื่อมั่น ถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

6.1	มีการจัดระบบการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากร ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
6.2	มีการจัดระบบการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษาโดยบุคลากร ภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
6.3	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนใน รูปแบบที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
6.4	มีการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
6.5	ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจาก การนิเทศภายในมาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
6.6	ติดตามประสานกับเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและ กระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
6.7	มีกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การ จัดระบบนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษากับสถานศึกษา อื่น ๆ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
6.8	มีการเชิญวิทยากรภายนอกมา ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบ นิเทศการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70

7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน ระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
7.1	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้ รองรับการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
7.2	กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาและตัวชี้วัดของ กระทรวง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76
7.3	กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามเป้าหมาย ความสำเร็จของเขตพื้นที่ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76
7.4	จัดระบบการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72
7.5	ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
7.6	ประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อประเมิน คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)
		1	2	3	4	5			
7.7	ประสานงานกับสำนักงาน รับรองมาตรฐานการศึกษาและ ประเมินคุณภาพการศึกษาใน การประเมินสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
7.8	นำผลการประเมินคุณภาพมา เป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57

ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ตาราง 37 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองเครื่องมือวิจัย จำนวน 50 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	สังกัด
1	โรงเรียนบ้านชะโนด	สพป.นครพนม เขต 1
2	โรงเรียนบ้านดอนยานาง	
3	โรงเรียนบ้านน้อยใต้	
4	โรงเรียนชุมชนนามนิเทศาคาร	
5	โรงเรียนบ้านสุขเจริญ	
6	โรงเรียนบ้านหนองปลาตุก	
7	โรงเรียนบ้านคำพอก	
8	โรงเรียนบ้านสำราญ	
9	โรงเรียนบ้านดอนดู่	
10	โรงเรียนบ้านวังกะเบา	
11	โรงเรียนบ้านนกเหาะ	
12	โรงเรียนบ้านนามะเขือ	
13	โรงเรียนบ้านหนองแสง	
14	โรงเรียนบ้านปลาปากน้อย	
15	โรงเรียนบ้านวังลิ้ม	
16	โรงเรียนบ้านมหาชัย	
17	โรงเรียนบ้านหนองกกคูณ	
18	โรงเรียนบ้านสร้างแห่	
19	โรงเรียนบ้านกุดนิม	
20	โรงเรียนบ้านนาแกบึงเหล็ก	
21	โรงเรียนบ้านโคกสว่าง (เรืองศิษย์วิทยานุกูล)	
22	โรงเรียนบ้านหัวดอน (สำนักงานสลาก)	
23	โรงเรียนบ้านดอนแดง	
24	โรงเรียนนาถ่อนวิทยานุกูล	
25	โรงเรียนบ้านดงยอ	
26	โรงเรียนบ้านโพนบกหัวขัววิทยาคาร	
27	โรงเรียนบ้านดงป่ายูง	
28	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าม้า	
29	โรงเรียนบ้านขอนแก่น	
30	โรงเรียนบ้านคำชะอี	

ตาราง 37 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	สังกัด
31	โรงเรียนบ้านดอนข้าวหลาม	สพป.นครพนม เขต 1
32	โรงเรียนบ้านนาคำ	
33	โรงเรียนบ้านแก่งโพธิ์	
34	โรงเรียนบ้านฝางแดง (พระเทพวรมนูปถัมภ์)	
35	โรงเรียนบ้านโป่งหนองเป่งใหม่จำปา	
36	โรงเรียนพระกลางวิทยาคาร	
37	โรงเรียนมรุกขนคร	
38	โรงเรียนบ้านห้วยทราย	
39	โรงเรียนบ้านดอนสวรรค์	
40	โรงเรียนบ้านโสกแมว	
41	โรงเรียนบ้านหนองแซง	
42	โรงเรียนบ้านนาม่วง	
43	โรงเรียนบ้านสร้างเม็ก	
44	โรงเรียนบ้านดอนขาว	
45	โรงเรียนบ้านนายอ	
46	โรงเรียนนางามวิทยาคาร	
47	โรงเรียนเรณูวิทยาคาร	
48	โรงเรียนบ้านโคกกกลาง	
49	โรงเรียนบ้านดอนโพน	
50	โรงเรียนดอนเหลียงทองวิทยา	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายประวิทย์ วงศ์จันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤษภาคม พ.ศ. 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	346 หมู่ 1 บ้านหนองผือ ตำบลหนองผือ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี 34170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองผักแว่นโนนฮังหนองบัวสามัคคี อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอำนาจเจริญ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. 2553	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาสัตวศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
พ.ศ. 2567	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองผักแว่นโนนฮังหนองบัวสามัคคี อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2566 - 2567	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนหนองผักแว่นโนนฮังหนองบัวสามัคคี อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม