# แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2568

# GUIDELINES FOR DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION COMPETENCY OF ADMINISTRATORS OF EDUCATIONOL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONOL SERVICE AREA

KUNYATHANUT TAMNAMAUNG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE INNOVATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE
2025

**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

**บัณฑิตวิทยาลัย**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี**

| | |
|---|---|
| ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
| ชื่อนักศึกษา | กัญญูธนัฏฐ์ ทำนาเมือง |
| รหัสประจำตัว | 65U546020208 |
| ปริญญา | ครุศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | นวัตกรรมการบริหารการศึกษา |

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

---------- ประธาน

(ผศ. ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม)

---------- กรรมการ

(ผศ. ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์)

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

---------- ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

----------กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล)

----------กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์)

----------กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม)

----------ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภู่พัฒน์)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. .....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

กัญญูธนัฏฐ์ ทำนาเมือง. (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม ผศ. ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 384 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮ็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 47 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาทางครอนบาก เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 27 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2.2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ด้วยการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M$ = 4.53, $SD$ = .66) และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้แนวทางแบบ 8C5A + PDCA ประกอบด้วย 8C ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และ 5A ได้แก่ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา และ PDCA การนำวงจรบริหารงานคุณภาพมาใช้ร่วมกันได้จำนวน 59 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โมเดลการจัดการคุณภาพ 8C5A + PDCA สามารถประยุกต์ใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา อันจะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Kunyathanut Tamnamaung. (2025). Guidelines For Developing Academic Administration Competency Of Administrators Of Educationol Institutions Under The Office Of Primary Educationol Service Area. Master of Education (Educational Administrative Innovation). Advisors: Asst. Prof. Dr. Supatcha Sri-iam, Asst. Prof. Dr. Chanchai Wongsirasawat

## ABSTRACT

This mixed-methods research aimed to 1) investigate the problems concerning academic administration competencies of educational institution administrators under the Primary Educational Service Area Office, and 2) develop guidelines to enhance these competencies. The study was carried out in 2 phases. In Phase 1 was to investigate the problems concerning academic administration competencies of educational institution administrators under the Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 384 teachers, determined using Cohen's sampling table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a 47-item questionnaire with a content validity index ranging from .60 to 1.00 and a reliability coefficient of .98, calculated using Cronbach's alpha. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2 was to develop guidelines for enhancing academic administration competencies of educational institution administrators under the Primary Educational Service Area Office. This phase consisted of 2 sub-steps. In Step 2.1 was to identify potential guidelines by analyzing Phase 1 results and conducting semi-structured interviews with 5 executives, using a 27-item interview form. Data were analyzed using content analysis. In Step 2.2, the proposed guidelines were validated through expert review and focus group discussion with 9 purposively selected experts in educational administration. The research instrument was an evaluation form assessing suitability, feasibility, and usefulness. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that 1) the academic administration competencies of administrators in educational institutions under the Primary Educational Service Area Office was rated at the highest level ($M$ = 4.53, $SD$ = .66), and 2) the developed guidelines for enhancing academic administration competencies were based on the 8C5A + PDCA model. This model comprised: 8C: achievement orientation, service-mindedness, self-development, teamwork, analysis and synthesis, communication and motivation, personnel potential development, and vision 5A: curriculum, instructional management, assessment and evaluation, development and utilization of educational technology, and educational supervision, and PDCA: application of the quality management cycle. In total, 59 guidelines were developed, all of which were assessed as highly suitable, feasible, and useful.

The knowledge gained from this study provides practical guidelines for developing academic administration competencies of educational administrators under the Primary Educational Service Area Office. The 8C5A + PDCA quality management model can be applied to planning and policy-making in educational institution management, thereby promoting, supporting, and enhancing the missions of educational institutions to achieve their objectives.

**Keywords:** Competency, Academic Administration, Educational Institution Administrators

# กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี นางสาวอังวิภา ผูกพันธ์ นายธีรพงศ์ คงสีแก้ว นางสาวสุภัค วงศ์ภักดี และนางสาวภรณพรรษ นวกวงค์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแบบประเมิน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่กำเนิดและสั่งสอน อบรม เลี้ยงดู เป็นกำลังใจมาโดยตลอด และประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา บูรพคณาจารย์ ครอบครัว เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

กัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง

# สารบัญ

หน้า


บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1
1.2 คำถามการวิจัย ..... 4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 4
1.4 สมมติฐานการวิจัย ..... 4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย ..... 7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 12
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ..... 12
2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ..... 18
2.3 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ..... 34
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 50
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 62
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย ..... 70
3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 70
3.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 75

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 80
4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 80
4.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 91
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 134
5.1 สรุปผลการวิจัย ..... 134
5.2 อภิปรายผลการวิจัย ..... 144
5.3 ข้อเสนอแนะ ..... 152
บรรณานุกรม ..... 154
ภาคผนวก ..... 164
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย ..... 165
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย ..... 188
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ..... 225
ประวัติผู้วิจัย ..... 227

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 30
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ..... 47
ตารางที่ 3 จำนวนสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ..... 50
ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค ..... 70
ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 81
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวม และรายด้าน ..... 82
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ ..... 83
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ ..... 84
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ ..... 85
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ ..... 86
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ ..... 87
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ ..... 88
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ ..... 89
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการ มีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ ..... 90
ตารางที่ 15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ..... 92
ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการบริการที่ดี ..... 94

ตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง ..... 95
ตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ..... 98
ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ..... 100
ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ..... 102
ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ..... 104
ตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ..... 107
ตารางที่ 23 รายละเอียด (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากเอกสารสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 และสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 จำนวน 48 ประเด็น ดังนี้ ..... 110
ตารางที่ 24 แสดงรายละเอียดของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 118
ตารางที่ 25 ผลการตรวจสอบประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ..... 119
ตารางที่ 26 รายละเอียดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5P + PDCA ประเด็นมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้ ..... 123
ตารางที่ 27 แสดงรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5P + PDCA ..... 130
ตารางที่ 28 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ..... 131
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม และรายด้าน ..... 132

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....6
ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA.....121



# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ และการศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถของคนเพื่อแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพต่าง ๆ การศึกษาเป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญตามยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมไทยสามารถเผชิญต่อความแปลกใหม่ดังกล่าวได้ก็คือ คุณภาพของคน เนื่องจากคนที่มีคุณภาพย่อมจะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพก็คือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษา จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้คนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้าน สติปัญญา ด้านความรู้และด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา โรงเรียนจึงมีหน้าที่จัดการงานเหล่านี้ให้มีประสทธิภาพโดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่จัดการหรือเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูง ย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีภาวะผู้นำทางการศึกษา และมีความเป็นนักบริหารการศึกษา เพราะทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการสร้างข้อตกลงและวางแผนการดำเนินการเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตามความคาดหมาย และสอดคล้องกับทรัพยากรด้วยการใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรม (ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์, 2566) ดังนั้นสมรรถนะผู้บริหารคือ สิ่งที่แสดงออกมาในรูปแบบของความสามารถต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถ

ในการนำหลักการและเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้กับสถานการณ์จริงอย่างเหมาะสม รวมถึงทัศนคติความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สังเกตได้จากภายนอก โดยสามารถประเมินพัฒนาและยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ (อาราฟัด หัดหนิ, 2562) เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพสามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้

ปัจจุบันสถานศึกษานำหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสมรรถนะ (Competency) จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานตรงตามความต้องการขององค์กร ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีสมรรถนะในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารก็ควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงาน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เพราะผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551)

งานด้านวิชาการเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายของการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และการนิเทศการศึกษา เป็นต้น ตามกำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (2550) งานวิชาการถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะการบริหารงานวิชาการที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของผลงานทางวิชาการ หรือการจัดการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาโดยการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่งานวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง กระบวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงถือว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทายต่อความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นงานที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุ

ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งด้านการกำหนดนโยบาย และนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และทำความเข้าใจอย่างละเอียดรอบคอบ ทั้งนี้ผลของการบริหารวิชาการเป็นเครื่องมือในการกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรคุณภาพของสถานศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการวางแผนเพื่อมุ่งกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดยให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว, 2559) การบริหารวิชาการนั้นถือเป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องร่วมมือกับคณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องดำเนินงานอย่างมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยร่างกายและจิตใจ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข (ทัศนีย์ ใจดี, 2559)

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายถอดความรู้และเทคนิคและวิธีการจัดกระบวนการถ่ายถอดความรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ส่วนงานอื่นถือว่าเป็นงานสนับสนุนงานทางด้านวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องให้ความสนใจกับการบริหารงานทางด้านวิชาการเป็นพิเศษ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อีกทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ทั้งงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อ การเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทาง วิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

คุณภาพของเด็กไทยยังเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญา การมีทักษะความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่ส่งผลต่อผลิตภาพ กลุ่มเด็กวัยเรียนของไทยส่วนใหญ่มีความฉลาดทางสติปัญญาที่ต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากล ขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับปกติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) พบว่าในปีการศึกษา 2566 วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และ วิชาคณิตศาสตร์ ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 57.30, 40.75, 37.32 และ 29.96 ตามลำดับ (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**1.2 คำถามการวิจัย**

1.2.1 สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับใด

1.2.2 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมควรมีแนวทางอย่างไร

**1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.3.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

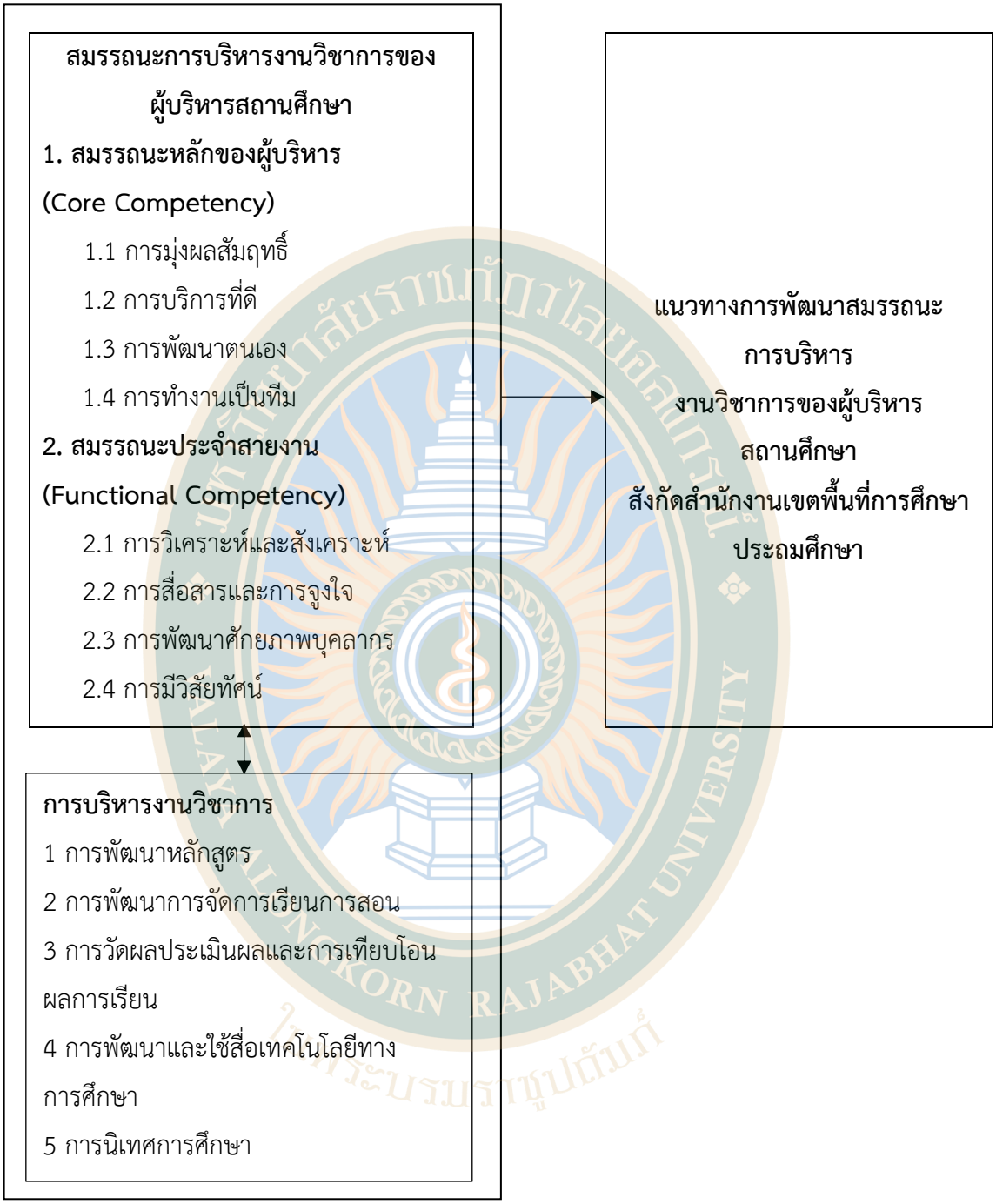
**1.4 สมมติฐานการวิจัย**

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

**1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และ 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2558), ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565), ธวัชชัย แสนดวง (2565), สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564), ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2560), ปาริชาต ช่อชิต (2559), ณีรนุช แก้วบัวสา และคณะ (2558), วิมลรัตน์ ศรีสำอาง และรชฏ สุวรรณกูฏ (2558), ศรีนภา ฉิมเฉย (2558), Bapat and Team (2015), Aitken and E.J. (2015)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาจัดการเรียนการสอน 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา ธนัฏฐา คุณสุข (2565), ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ (2565), นุชเรศ คำดีบุญ (2564), ไพรรัตน์ วุฒิสาร (2563), พิชญ์พิชา จันทา (2563), ยุพา พรมแย้ม (2562), ศิวพร ละหารเพชร (2562), เกศรา ตุ่มคำ (2562), ธริศร เทียบปาน (2562), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2561), ขวัญข้าว ชุ่มเกสรกูลกิจ (2560), Lunenburg and Allan (2020) และ Sufean (2015) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

**1.6 ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 230,495 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 26,959 แห่ง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 384 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮ็น (Cohen et al., 2011) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency ) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาจัดการเรียนการสอน 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ รายละเอียดดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รายละเอียดดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ**

1.7.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1.7.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้มาตรฐาน สามารถบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและทันสมัย พร้อมทั้งสนับสนุนสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน และดำเนินการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.7.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการทางวิชาการ โดยการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม กำกับติดตามหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดหาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน

1.7.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเองให้เจริญขึ้นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และนำผลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมให้คำแนะนำ

เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ

1.7.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด ขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้กับครูได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง

1.7.1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ก่อความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนด ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด และนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม สามารถ SWOT Analysis เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและแสวงหาโอกาสการแข่งขันทักษะทางวิชาการให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนอยู่เสมอเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

1.7.1.6 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา โดยปราศจากอคติ เน้นการประเมินตามสภาพจริง สั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน

1.7.1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บริการสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ และเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร โดยมีการนิเทศกำกับติดตามเป็นระยะ

1.7.1.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา มีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่มุ่งให้ทุกคนมีสื่อนวัตกรรมและการส่งเสริมสนับสนุนให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี แก่บุคลากร กำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมินปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือใช้โครงการเป็นฐาน ให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ และยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้องชัดเจน

1.7.2 การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.7.2.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความต้องการของผู้เรียนและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดทำโดยบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด

1.7.2.2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ครูผู้สอนออกแบบการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาสมกับเนื้อหาสาระ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา

1.7.2.3 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา การวัดและประเมินผลเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่วนการเทียบโอนผลการเรียนเป็นการนำผลการวัดและประเมินผลไปเทียบโอนเมื่อมีการย้ายสถานศึกษา

1.7.2.4 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม การส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.7.2.5 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ การจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือใช้โครงการเป็นฐาน และการจัดทำสรุปรายงานผลการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยนิเทศเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานซึ่งเป็นสังกัดของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2566

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2566

1.7.5 ครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2566

**1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของตนเองเพื่อวางแผนการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าประสงค์

1.8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าประสงค์

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและเสนอหัวข้อการวิจัย ไว้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.3 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ความคิดเห็นของนักวิชาการ นักบริหาร หรือหน่วยงานที่มีสวนในการจัดการศึกษา ดังนี้

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียน

อัยลดา บุญวัฒน์ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ

งานด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการ

รัชนีกร แสงสว่าง (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน

สุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหารสามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งมอบหมายงานในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และภารกิจที่กำหนดไว้

Good (1974) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา ได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

Calwell (2000) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการ

2.1.2 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย
   1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
   1.2 มีความรู้ทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
   1.3 สามารถใช้ความรูและประสบการณ์แกปญหาเฉพาะหน้าได้ ทันท่วงที
   1.4 มีวิสัยทัศน์
   1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   1.6 ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใฝเรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยูเสมอ
   1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
   1.8 ความรับผิดชอบ
   1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
   1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
   1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
   1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
   2.1 เข้าใจนโยบายอำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
   2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
   2.3 เข้าใจระเบียบคำวัสดุการเงิน
   2.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
   2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
   2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
   2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
   2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
   3.1 มีความรู้ทักษะประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
   3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
   3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
   3.4 มีอารมณ์ขัน
   3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
   3.6 ประนีประนอม
   3.7 อดทนอดกลั้น
   3.8 เป็นนักพูดที่ดี

3.9 มีความสามารถในการประสานงาน

3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

3.11 กล้าตัดสินใจ

3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

4.2 เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

4.3 มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

4.6 มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ

4.7 มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8 กำกับติดตามและประเมินผล

หวน พินธุพันธ์ (2556) ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มคนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้จะต้องมีการเรียนการสอน หรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา

2. การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่าง ๆ งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการประสบความสำเร็จ ได้ต้องมีอาคารสถานที่มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการมีโต๊ะเก้าอี้ มีสื่อการสอนต่าง ๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการนั่นเอง การบริหารงาน บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารงานธุรการ จึงเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมากเช่นกัน

3. การบริหารงานบุคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเริ่มแต่แรก การสรรหาบุคคลมาทำงานเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริม กำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และ การจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่งคนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขา

มีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไปยอมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาให้มีคุณภาพนั่นเอง

4. การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับนักเรียน เชน การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการและแนว การบริหารเกี่ยวกับ สุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่าง ๆ เป็นต้น การบริหารกิจการนักเรียน ถือ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีคนเก่งได้ยากมากเช่นกัน เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัย การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนวเหล่านี้ล่วนทำใหนักเรียนเป็นคนดีเป็นคนเก่งยิ่งขึ้น

5. การบริหารงานด้านความสัมพันธกับชุมชน เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธกับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้าน ที่ชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่าง ๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารงานด้านความสัมพันธ์นี้ จะช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการให้นักเรียนนำความรู้ ไปใช้ที่บ้านและชุมชน จะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียว การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนไปฝึกงานในชุมชนย่อมจะทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น

ปริวรัญญา ผานสุวรรณ (2558) ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากมีบทบาทสำคัญในการจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น ยังต้องมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย ซึ่งบทบาทดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนต้องมีความใกล้ชิดและสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้จากการที่โรงเรียน เป็นองค์การทางการศึกษาที่อยู่ระดับล่างสุดและมีความสำคัญมากที่สุดเป็นหน่วยงานที่จะต้องนำนโยบายเกี่ยวกับการจัดการทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ระบบการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลหรือไม่นั้น ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงสมควรที่ผู้บริหารจะต้องมีการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจอยู่ตลอดเวลา เพื่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาการใช้ปฏิภาณไหวพริบ ประสบการณ์เพื่อพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม

จริยธรรม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เช่น บทบาทด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย

อัยลดา บุญวัฒน์ (2562) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดการองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

Knezevich (1984) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติ

2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจนและปฏิบัติตามที่กำหนด

3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ประโยชน์อย่างรอบคอบ

4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน

5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์การ

6. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคลเพื่อให้เห็นว่าองค์การที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนตัวที่รวดเร็ว

8. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานในองค์การ มีสัมพันธภาพในงานกับบุคคลหรือกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์การงานบุคคลกลุ่มให้การดำเนินงานขององคการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงคขององค์การ โดยการทำหน้าที่ชี้นำกำกับ ตรวจสอบ มอบหมายงาน ให้ข้อมูล

ข่าวสาร ประสานความคิดสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในนโยบาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัฒน์ ตลอดจนใช้เทคนิคในการบริหารทรัพยการบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาในองคกร กล้าตัดสินใจ และใชทรัพยากรคุ้มค่า นำพาองค์กรใหบรรลุจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา**

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล (attributes) ที่ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะของบุคคล เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ตามคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หทัยพัชร ทองเดช (2560) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาด้านสมรรถนะ แบ่งออกเป็น

1. หลักและกระบวนการบริหาร
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
5. การบริหารงานบุคคล
6. การบริหารกิจการนักเรียน
7. การประกันคุณภาพการศึกษา
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ทักษะความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การศึกษาการฝึกอบรม และการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานอาชีพหรือคุณภาพของการทำงานของแต่ละบุคคล

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

พรวลี ตรีประภากร (2564) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยมที่เหมาะสม และคุณลักษณะเฉพาะตัว

รัชนีกร แสงสว่าง (2564) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษาในที่นี้ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แต่ละบุคคลมีอยู่มีเพียงบางสิ่งบางอย่างเท่านั้นที่ปรากฏออกมาให้เห็นรู้ และมีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ปรากฏออกมาหากมีเหตุการณ์หรือบางสิ่งบางอย่างมากระตุ้น จึงจะแสดงสิ่งที่ซ่อนเร้นเอาไว้ออกมา และหากต้องการให้องค์การของตนเองบรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลในองค์การเป็นลำดับแรก จึงจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้

ธวัชชัย แสนดวง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย

ของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทางานที่แสดงออกมาให้เห็น และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์

ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์ (2566) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมได้รับการสั่งสมองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับมาและสั่งสมเป็นองค์ความรู้ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี ส่งผลถึงผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วย

1. แรงผลักดัน
2. คุณลักษณะ
3. ความคิดรวบยอดในตนเอง
4. ความรู้
5. ความสามารถ

จากความหมายของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์การ

2. ช่วยในการคัดสรรบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน

3. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับขีดความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด ต้องมีการพัฒนาเรื่องใด

4. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะองค์กรที่ดีขึ้น

5. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุตามเป้าหมาย เพราะขีดความสามารถจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า หากต้องการให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ควรใช้สมรรถนะด้านใด

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคคล และองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญสมรรถนะของบุคคลทั้งความรู้ความสามารถพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะของบุคคลมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) กล่าวว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกทิศทาง มีความคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นเครื่องมือในการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ ใช้คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงาน ทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธวัชชัย แสนดวง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษาและสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาใดมีผู้มีสมรรถนะสถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม

การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลขององค์กร เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน

2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย
   - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   - 1.2 การบริการที่ดี
   - 1.3 การพัฒนาตนเอง
   - 1.4 การทำงานเป็นทีม
   - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Functional Competency) ประกอบด้วย
   - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
   - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
   - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
   - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
   - 2.5 ภาวะผู้นำผู้บริหาร
   - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย
   - 3.1 ภาวะผู้นำ
   - 3.2 วิสัยทัศน์
   - 3.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
   - 3.4 ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์
   - 3.5 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
   - 3.6 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

3.7 คุณธรรมจริยธรรม

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) สรุปว่าสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
   1.2 ความรู้ในการปฏิบัติงาน
   1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   1.4 อุดมการณ์ของผู้บริหาร
   1.5 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
   1.6 การทำงานเป็นทีม
   1.7 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย
   2.1 ความรู้ในการจัดการองค์กร
   2.2 การประกันคุณภาพการศึกษา
   2.3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
   2.4 การสื่อสารและการจูงใจ
   2.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
   2.6 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย
   3.1 ภาวะผู้นำ
   3.2 วิสัยทัศน์
   3.3 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
   3.4 ธรรมาภิบาล
   3.5 หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง
   3.6 ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์
   3.7 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
   3.8 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
   3.9 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็นหลายประเภท แล้วแต่ความสามารถของแต่ละบุคคล บางคนอาจมีสมรรถนะหรือความสามารถในงานเฉพาะด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าองค์กรนั้น ๆ หากมีต้องการให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์กรสามารถแสดงสมรรถนะหรือขีดความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาให้ได้อย่างเต็ม โดยจำแนกสมรรถนะของผู้บริหารของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาตนเอง
3. การทำงานเป็นทีม
4. การสื่อสารและการจูงใจ
5. การมีวิสัยทัศน์
6. การวางแผนและการบริหารจัดการ

และสังเคราะห์จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ของนักวิชาการได้ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวัดผลประเมินผล
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงการวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และการพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานศึกษาหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสาร โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังเพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประโยชน์ เป็นศานติสุขต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น ใช้กิริยาท่าทางคำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เป็นเหตุ ทั้งนี้อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถ ในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อที่มุ่งหวัง

ให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัดที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

Bapat and Team (2015) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการมอบหมายงาน บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถขจัดปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการศึกษาและฝึกฝนความเชี่ยวชาญในการงานของตน เพื่อใช้ในการจัดการตนเอง สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ สามารถปรับตัวต่อความกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการศึกษาความรู้ ความเข้าใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ สามารถประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นมีทัศนคติวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลาย เพื่อการเข้าถึงโอกาสที่คาดไม่ถึงได้

2. สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน รวบรวม วิเคราะห์ วางแผน จัดสรรทรัพยากรใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด รวมไปถึงการติดตามประเมินผลเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลกับบุคลลอื่นได้อย่างตรงประเด็น สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง รวมถึงสามารถเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้งที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

2.3 ภาวะผู้นำบริหาร หมายถึง ความสามารถในการสร้างทีม สร้างแรงจูงใจให้กับคนในทีม สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถดึงศักยภาพของคนในทีมออกมาได้ สามารถบริหารจัดการกลุ่มคนในทีม แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือมีความกระตือรือร้นที่จะรับฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจสร้างการยอมรับ เกิดความทุ่มเทกับงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การมีจิตสำนึกให้ความเคารพนับถือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคม จากการการะทำของตนเองและองค์กร แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่การสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรและชุมชน

Aitken and E.J. (2015) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน วางระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามแผนที่ตั้งไว้

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือในหมู่คณะเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถบริหารความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ได้

1.4 ความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการพัฒนางานให้มีมาตรฐาน สามารถส่งเสริม สนับสนุนและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายชุมชนได้

1.5 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทักษะในวิชาชีพของตนเอง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน

2. สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อนำไปสู่การวางกลยุทธ์มุ่งสู่ความสำเร็จของการทำงาน มีความเข้าใจภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ สามารถปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยมีกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุม กำกับ ติดตาม และการประเมินกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้กับบุคคลอื่นได้อย่างตรงประเด็น สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง รวมถึงสามารถเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง ที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

2.3 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ รับรู้การเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถประเมินผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว

ให้อยู่อย่างมีความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

2.4 ภาวะผู้นำบริหาร หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุตามแผนขององค์กร

จากการศึกษาข้อมูลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาไว้ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาของ ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ธวัชชัย แสนดวง (2565) สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2560) ปาริชาต ช่อชิต (2559) ณีรนุช แก้วบัวสา (2558) วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2558) ศรีนภา ฉิมเฉย (2558)สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2558) Bapat and Team (2015) Aitken and E.J. (2015) ที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก: Core Competency 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน: Functional Competency 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

**ตารางที่ 1** การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

| ที่ | สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) | ธัชชัย แสนดวง (2565) | สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) | ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) | สพฐ. (2560) | ปาริชาต ข่อชิต (2559) | ณีรนุช แก้วบัวสา (2558) | วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2558) | ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) | สำนักงาน ก.ค.ศ. (2558) | Bapat and Team (2015) | Aitken and E.J. (2015) | รวม |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 12 |
| 2 | การบริการที่ดี | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 8 |
| 3 | การพัฒนาตนเอง | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11 |
| 4 | การทำงานเป็นทีม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 11 |
| 5 | จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 6 | ความรู้ในการปฏิบัติงาน | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | 2 |
| 7 | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 |
| 8 | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | 2 |
| 9 | อุดมการณ์ของผู้บริหาร | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |

**ตารางที่ 1 (ต่อ)**

| ที่ | สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) | ธัชชัย แสนตวง (2565) | สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) | ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) | สพฐ. (2560) | ปาริชาต ซ่อชิต (2559) | ณีรนุช แก้วบัวสา (2558) | วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ (2558) | ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) | สำนักงาน ก.ค.ศ.(2558) | Bapat and Team (2015) | Aitken and E.J. (2015) | รวม |
| สมรรถนะประจำสายงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 2 | การสื่อสารและการจูงใจ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 3 | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | 7 |
| 4 | การมีวิสัยทัศน์ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 |
| 5 | การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 6 | การพัฒนาผู้เรียน | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 7 | ภาวะผู้นำบริหาร | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | 4 |
| 8 | การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | 2 |
| 9 | ความรู้ในการจัดการองค์การ | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 10 | การประกันคุณภาพการศึกษา | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |

จากการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การนับความถี่ในการสังเคราะห์งานวิจัย โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 7 เป็นต้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงได้นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้มาตรฐาน สามารถบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและทันสมัย พร้อมทั้งสนับสนุนสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน และดำเนินการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการทางวิชากร โดยการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม กำกับติดตามหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดหาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเองให้เจริญขึ้น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวม และประมวลความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และนำผลที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมให้คำแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด ขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้กับครูได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง

สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ก่อความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนด ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด และนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม สามารถ SWOT ANALYSIS เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และแสวงหาโอกาสการแข่งขันทักษะทางวิชาการให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา โดยปราศจากอคติ เน้นการประเมินตามสภาพจริง สั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บริการสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ และเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร โดยมีการนิเทศกำกับติดตามเป็นระยะ

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา มีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่มุ่งให้ทุกคนมีสื่อนวัตกรรมและการส่งเสริมสนับสนุนให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี แก่บุคลากร กำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือใช้โครงการเป็นฐาน ให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ และยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน

**2.3 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**

2.3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นนั้นได้มีนักวิชาการ ทางการบริหารการศึกษาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลากหลายแนวคิดซึ่งสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาได้มากที่สุด

จีณัญญาพัจน์ โคตรหลักคำ (2558) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารหรือการดำเนินการกิจกรรมทุกชนิดของงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พัชรินทร์ โคตรสมบัติ (2556) กล่าวว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึง งานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบาย การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

พิมลพรรณ กุลาสา (2558) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในงานวิชาการทุกชนิดซึ่งเป็นภารกิจหลักในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยเหมาะกับนักเรียนในปัจจุบัน การวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบโดยเน้นความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาซึ่งเน้นแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดคุณภาพการศึกษา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสนับสนุนงานวิชาการให้สำเร็จ

หทัยชนก ปัญญา (2558) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องรับผิดชอบและเป็น ผู้นำครู โดยร่วมมือกับครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการคือ การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อ ผู้เรียนมากที่สุดและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ และแนวคิดทางการ ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อัยลดา บุญวัฒน์ (2562) กล่าวว่า บทบาทผู้นำวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้มีความรู้ ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ มีทักษะ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ผ่านมาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ทางด้านการศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารคำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้

ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์ (2566) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับกระบวนการถ่ายถอดความรู้ที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำหลักสูตร วิธีกระบวนการถ่ายถอดความรู้ การจัดครูเข้าสอน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. งานหลักสูตร
2. งานจัดกระบวนการถ่ายถอดความรู้
3. งานแนะแนว นิเทศการสอน และวิจัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. งานตรวจสอบผลการสอนและเทียบโอนผลการทดสอบความรู้
5. งานวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เทคโนโลยี และสื่อการสอน
6. งานรับรองคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการทุกอย่างในสถานศึกษา ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวัดผลประเมินผล
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการทุกอย่างในสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย และตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.3.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 มีขอบข่ายดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีความทันสมัยและตรวจสอบข้อมูล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ซึ่งประเมินแล้วว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึก โดยเน้นการฝึกทักษะที่ใกล้ตัวกับผู้เรียน การปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้และเจตคติที่ดีให้มีความเหมาะสมกันและสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมภายในจิตใจให้แสดงออกมาเป็นจริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้ รวมทั้ง สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสาน ความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และ อนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการ ซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน ผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับ การศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา อนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการการหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทางแผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการ นิเทศภายใน ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการทำงาน ของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคน เกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบ และกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น องค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนวและดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียน และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่ เหมาะสมทำหน้าที่ ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา(แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของ ชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ธนัฏฐา คุณสุข (2565) ได้นิยามความหมายขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยการวางแผนหรือวางจุดหมายให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียนโดยใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยในการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นการลงมือปฏิบัติจริง รู้จักค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เพื่อสามารถนำความรู้ไปบูรณาการไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอีกด้วย

3. การวัดผลประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ การซ่อมเสริม เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ปกครองเพื่อให้การพัฒนาของผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้กระบวนการสอนของครูอาจารย์บรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เพียงพอให้ครูสามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น ดังนั้นสื่อควรเน้นตั้งแต่เริ่มจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน

5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูผู้สอน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาตัวครูและนักเรียน ตลอดจนกระบวนการและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนร่วมมือในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

Lunenburg and Allan (2020) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกฝ่ายดำเนินการตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสม

2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เนื้อหาสาระที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด

3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง เก็บรวบรวมข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึก วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล เพื่อใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน จัดทำระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำมาประกอบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานซึ่งมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Sufean (2015) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ทุกประเภท ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้เรียน

2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ควรได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีเป้าหมายหลักสูตรที่ชัดเจนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา ซึ่งเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้และด้านทักษะให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่วนการเทียบโอนผลการเรียนเป็นการนำผลการวัดและประเมินผลไปเทียบโอนเมื่อมีการย้ายสถานศึกษา

4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม ส่งเสริมสนับสนุนและให้บริการสื่อเทคโนโลยี และนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ การจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ และจัดทำสรุปผลการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

6. การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดภาระงานและวิธีการดำเนินงานวิชาการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนได้จริง และบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การทำเงินการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้ที่ซับซ้อน ฝึกการคิด การค้นหาเหตุผลในการตอบปัญหาของผู้เรียน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนค้นคว้าเทคนิควิธีการสอน ตลอดจนการแก้ปัญหาเรื่องการเรียนการสอนของผู้เรียน เพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลองค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาไว้โดยสังเคราะห์องค์ประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากการศึกษาของ ธนัฏฐา คุณสุข (2565), ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ (2565), นุชเรศ คำดีบุญ (2564), ไพรรัตน์ วุฒิสาร (2563), พิชญ์พิชา จันทา (2563), ยุพา พรมแย้ม (2562), ศิวพร ละหารเพชร (2562), เกศรา ตุ่มคำ (2562), ธริศร เทียบปาน (2562), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ). (2561), ขวัญข้าว ชุ่มเกสรกูลกิจ (2560), Lunenburg and Allan (2020) และ Sufean (2015) ที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา

**ตารางที่ 2** การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

| ที่ | ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ธันภัฐา คุณสุข (2565) | ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ (2565) | นุชเรศ คำดีบุญ (2564) | ไพรัตน์ วุฒิสาร (2563) | พิชญ์พิชา จันทา (2563) | ยุพา พรมแย้ม (2562) | ศิวพร ละหารเพชร (2562) | เกศรา ตุ่มคำ (2562) | ธีรศร เทียบปาน (2562) | สพฐ. (2561) | ขวัญข้าว ชุ่มเกสรกูลกิจ (2560) | Lunenburg and Allan (2020) | Sufean (2015) | รวม |
| 1 | การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 13 |
| 2 | การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 13 |
| 3 | การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 12 |
| 4 | การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11 |
| 5 | การนิเทศการศึกษา | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 9 |
| 6 | การวางแผนงานวิชาการ | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 4 |
| 7 | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | 5 |
| 8 | การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | 5 |
| 9 | การประสานความร่วมมือ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 10 | การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |

**ตารางที่ 2 (ต่อ)**

| ที่ | ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ธนัฏฐา คุณสุข (2565) | ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ (2565) | นุชเรศ คำดีบุญ (2564) | ไพรัตน์ วุฒิสาร (2563) | พิชญ์ภิชา จันทา (2563) | ยุพา พรมแย้ม (2562) | ศิวพร ละหารเพชร (2562) | เกศรา ตุ่มคำ (2562) | ธีรศร เทียบปาน (2562) | สพฐ. (2561) | ขวัญข้าว ชุ่มเกสรกูลกิจ (2560) | Lunenburg and Allan (2020) | Sufean (2015) | รวม |
| 11 | การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 12 | การแนะแนวการศึกษา | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 13 | การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 14 | การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 15 | การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 16 | การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 17 | การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การนับความถี่ในการสังเคราะห์งานวิจัย โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 8 เป็นต้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงได้นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความต้องการของผู้เรียนและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดทำโดยบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด

2. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ครูผู้สอนออกแบบการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาสมกับเนื้อหาสาระ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกวิชา

3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกรายวิชา การวัดและประเมินผลเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่วนการเทียบโอนผลการเรียนเป็นการนำผลการวัดและประเมินผลไปเทียบโอนเมื่อมีการย้ายสถานศึกษา

4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม การส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ การจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือใช้โครงการเป็นฐาน และการจัดทำสรุปรายงานผลการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

โดยนิเทศเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

**2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีทั้งหมด 26,959 แห่ง จาก 183 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค ข้อมูล ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2566 แสดงดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** จำนวนสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำแนกตามภูมิภาค

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| **ภาคกลาง** | 1. สพป.กรุงเทพมหานคร | 37 | 1,069 |
| | 2. สพป.พิษณุโลก เขต 1 | 113 | 1,071 |
| | 3. สพป.พิษณุโลก เขต 2 | 123 | 1,076 |
| | 4. สพป.พิษณุโลก เขต 3 | 163 | 1,259 |
| | 5. สพป.สุโขทัย เขต 1 | 128 | 1,046 |
| | 6. สพป.สุโขทัย เขต 2 | 162 | 1,141 |
| | 7. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1 | 126 | 1,018 |
| | 8. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2 | 128 | 1,136 |
| | 9. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3 | 188 | 1,392 |
| | 10. สพป.พิจิตร เขต 1 | 132 | 884 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| ภาคกลาง | 11. สพป.พิจิตร เขต 2 | 122 | 944 |
| | 12. สพป.กำแพงเพชร เขต 1 | 204 | 1,588 |
| | 13. สพป.กำแพงเพชร เขต 2 | 180 | 1,303 |
| | 14. สพป.นครสวรรค์ เขต 1 | 162 | 1,036 |
| | 15. สพป.นครสวรรค์ เขต 2 | 145 | 1,125 |
| | 16. สพป.นครสวรรค์ เขต 3 | 196 | 1,134 |
| | 17. สพป.ลพบุรี เขต 1 | 144 | 1,217 |
| | 18. สพป.ลพบุรี เขต 2 | 136 | 1,116 |
| | 19. สพป.ชัยนาท | 164 | 1,152 |
| | 20. สพป.อุทัยธานี เขต 1 | 74 | 455 |
| | 21. สพป.อุทัยธานี เขต 2 | 123 | 940 |
| | 22. สพป.สิงห์บุรี | 91 | 715 |
| | 23. สพป.อ่างทอง | 144 | 983 |
| | 24. สพป.สระบุรี เขต 1 | 119 | 981 |
| | 25. สพป.สระบุรี เขต 2 | 135 | 1,279 |
| | 26. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1 | 177 | 1,727 |
| | 27. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2 | 158 | 1,189 |
| | 28. สพป.สุพรรณบุรี เขต 1 | 135 | 1,090 |
| | 29. สพป.สุพรรณบุรี เขต 2 | 132 | 1,123 |
| | 30. สพป.สุพรรณบุรี เขต 3 | 126 | 957 |
| | 31. สพป.นครนายก | 131 | 998 |
| | 32. สพป.ปทุมธานี เขต 1 | 102 | 1,600 |
| | 33. สพป.ปทุมธานี เขต 2 | 67 | 1,183 |
| | 34. สพป.นนทบุรี เขต 1 | 32 | 684 |
| | 35. สพป.นนทบุรี เขต 2 | 63 | 1,013 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| **ภาคกลาง** | 36. สพป.นครปฐม เขต 1 | 122 | 1,512 |
| | 37. สพป.นครปฐม เขต 2 | 120 | 1,327 |
| | 38. สพป.สมุทรปราการ เขต 1 | 72 | 1,475 |
| | 39. สพป.สมุทรปราการ เขต 2 | 71 | 1,150 |
| | 40. สพป.สมุทรสาคร | 102 | 1,555 |
| | 41. สพป.สมุทรสงคราม | 67 | 508 |
| **ภาคตะวันออก** | 42. สพป.สระแก้ว เขต 1 | 145 | 1,295 |
| | 43. สพป.สระแก้ว เขต 2 | 118 | 1,156 |
| | 44. สพป.ปราจีนบุรี เขต 1 | 119 | 962 |
| | 45. สพป.ปราจีนบุรี เขต 2 | 113 | 798 |
| | 46. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 | 138 | 1,441 |
| | 47. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2 | 145 | 1,345 |
| | 48. สพป.ชลบุรี เขต 1 | 82 | 1,193 |
| | 49. สพป.ชลบุรี เขต 2 | 112 | 1,171 |
| | 50. สพป.ชลบุรี เขต 3 | 81 | 1,731 |
| | 51. สพป.ระยอง เขต 1 | 114 | 1,956 |
| | 52. สพป.ระยอง เขต 2 | 87 | 861 |
| | 53. สพป.จันทบุรี เขต 1 | 80 | 943 |
| | 54. สพป.จันทบุรี เขต 2 | 106 | 1,096 |
| | 55. สพป.ตราด | 106 | 1,018 |
| **ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** | 56 สพป.หนองคาย เขต 1 | 156 | 1,117 |
| | 57. สพป.หนองคาย เขต 2 | 104 | 795 |
| | 58. สพป.นครพนม เขต 1 | 249 | 1,706 |
| | 59. สพป.นครพนม เขต 2 | 181 | 1,448 |
| | 60. สพป.สกลนคร เขต 1 | 175 | 1,892 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 61. สพป.สกลนคร เขต 2 | 255 | 2,048 |
| | 62. สพป.สกลนคร เขต 3 | 182 | 1,799 |
| | 63. สพป.อุดรธานี เขต 1 | 219 | 2,019 |
| | 64. สพป.อุดรธานี เขต 2 | 193 | 1,501 |
| | 65. สพป.อุดรธานี เขต 3 | 203 | 1,672 |
| | 66. สพป.อุดรธานี เขต 4 | 143 | 1,177 |
| | 67. สพป.หนองบัวลำภู เขต 1 | 201 | 1,396 |
| | 68. สพป.หนองบัวลำภู เขต 2 | 102 | 906 |
| | 69. สพป.เลย เขต 1 | 143 | 1,096 |
| | 70. สพป.เลย เขต 2 | 155 | 1,113 |
| | 71. สพป.เลย เขต 3 | 107 | 426 |
| | 72. สพป.มุกดาหาร | 246 | 1,834 |
| | 73. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1 | 169 | 1,174 |
| | 74. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2 | 165 | 1,221 |
| | 75. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3 | 198 | 1,465 |
| | 76. สพป.ขอนแก่น เขต 1 | 154 | 1,345 |
| | 77. สพป.ขอนแก่น เขต 2 | 208 | 1,189 |
| | 78. สพป.ขอนแก่น เขต 3 | 175 | 1,103 |
| | 79. สพป.ขอนแก่น เขต 4 | 175 | 1,172 |
| | 80. สพป.ขอนแก่น เขต 5 | 257 | 1,832 |
| | 81. สพป.อำนาจเจริญ | 252 | 1,611 |
| | 82. สพป.ยโสธร เขต 1 | 187 | 1,059 |
| | 83. สพป.ยโสธร เขต 2 | 183 | 1,136 |
| | 84. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 | 229 | 1,570 |
| | 85. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 | 332 | 2,213 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 86. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3 | 212 | 1,483 |
| | 87. สพป.มหาสารคาม เขต 1 | 196 | 1,140 |
| | 88. สพป.มหาสารคาม เขต 2 | 221 | 1,318 |
| | 89. สพป.มหาสารคาม เขต 3 | 145 | 910 |
| | 90. สพป.ชัยภูมิ เขต 1 | 223 | 1,798 |
| | 91. สพป.ชัยภูมิ เขต 2 | 262 | 1,810 |
| | 92. สพป.ชัยภูมิ เขต 3 | 190 | 1,393 |
| | 93. สพป.นครราชสีมา เขต 1 | 143 | 1,814 |
| | 94. สพป.นครราชสีมา เขต 2 | 175 | 1,402 |
| | 95. สพป.นครราชสีมา เขต 3 | 183 | 1,656 |
| | 96. สพป.นครราชสีมา เขต 4 | 180 | 1,723 |
| | 97. สพป.นครราชสีมา เขต 5 | 213 | 1,765 |
| | 98. สพป.นครราชสีมา เขต 6 | 180 | 1,202 |
| | 99. สพป.นครราชสีมา เขต 7 | 225 | 1,931 |
| | 100. สพป.บุรีรัมย์ เขต 1 | 201 | 1,803 |
| | 101. สพป.บุรีรัมย์ เขต 2 | 229 | 2,139 |
| | 102. สพป.บุรีรัมย์ เขต 3 | 214 | 2,049 |
| | 103. สพป.บุรีรัมย์ เขต 4 | 192 | 1,541 |
| | 104. สพป.สุรินทร์ เขต 1 | 292 | 2,637 |
| | 105. สพป.สุรินทร์ เขต 2 | 218 | 1,611 |
| | 106. สพป.สุรินทร์ เขต 3 | 233 | 2,546 |
| | 107. สพป. ศรีสะเกษ เขต 1 | 258 | 1,994 |
| | 108. สพป. ศรีสะเกษ เขต 2 | 180 | 1,304 |
| | 109. สพป. ศรีสะเกษ เขต 3 | 198 | 1,780 |
| | 110. สพป. ศรีสะเกษ เขต 4 | 209 | 1,986 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 111. สพป.อุบลราชธานี เขต 1 | 237 | 1,701 |
| | 112. สพป.อุบลราชธานี เขต 2 | 217 | 1,509 |
| | 113. สพป.อุบลราชธานี เขต 3 | 209 | 1,718 |
| | 114. สพป.อุบลราชธานี เขต 4 | 143 | 988 |
| | 115. สพป.อุบลราชธานี เขต 5 | 254 | 2,402 |
| ภาคเหนือ | 117. สพป.เชียงราย เขต 1 | 104 | 1,056 |
| | 118. สพป.เชียงราย เขต 2 | 145 | 1,189 |
| | 119. สพป.เชียงราย เขต 3 | 139 | 1,633 |
| | 120. สพป.เชียงราย เขต 4 | 133 | 1,081 |
| | 121. สพป.น่าน เขต 1 | 179 | 1,070 |
| | 122. สพป.น่าน เขต 2 | 146 | 1,037 |
| | 123. สพป.พะเยา เขต 1 | 83 | 607 |
| | 124. สพป.พะเยา เขต 2 | 133 | 922 |
| | 125. สพป.เชียงใหม่ เขต 1 | 85 | 1,047 |
| | 126. สพป.เชียงใหม่ เขต 2 | 131 | 1,310 |
| | 127. สพป.เชียงใหม่ เขต 3 | 156 | 1,969 |
| | 128. สพป.เชียงใหม่ เขต 4 | 87 | 835 |
| | 129. สพป.เชียงใหม่ เขต 5 | 96 | 839 |
| | 130. สพป.เชียงใหม่ เขต 6 | 96 | 837 |
| | 131. สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1 | 132 | 856 |
| | 132. สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 2 | 176 | 1,017 |
| | 133. สพป.แพร่ เขต 1 | 118 | 653 |
| | 134. สพป.แพร่ เขต 2 | 124 | 627 |
| | 135. สพป.ลำปาง เขต 1 | 109 | 838 |
| | 136. สพป.ลำปาง เขต 2 | 109 | 729 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| **ภาคเหนือ** | 137. สพป.ลำปาง เขต 3 | 93 | 401 |
| | 138. สพป.ลำพูน เขต 1 | 103 | 642 |
| | 139. สพป.ลำพูน เขต 2 | 82 | 579 |
| | 140. สพป.อุตรดิตถ์ เขต 1 | 144 | 991 |
| **ภาคตะวันตก** | 142. สพป.ตาก เขต 1 | 107 | 803 |
| | 143. สพป.ตาก เขต 2 | 122 | 2,122 |
| | 144. สพป.กาญจนบุรี เขต 1 | 134 | 1,262 |
| | 145. สพป.กาญจนบุรี เขต 2 | 101 | 940 |
| | 146. สพป.กาญจนบุรี เขต 3 | 80 | 1,161 |
| | 147. สพป.กาญจนบุรี เขต 4 | 91 | 867 |
| | 148. สพป.ราชบุรี เขต 1 | 173 | 1,651 |
| | 149. สพป.ราชบุรี เขต 2 | 147 | 1,149 |
| | 150. สพป.เพชรบุรี เขต 1 | 93 | 638 |
| | 151. สพป.เพชรบุรี เขต 2 | 123 | 854 |
| | 152. สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 | 117 | 1,124 |
| | 153. สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 | 89 | 821 |
| **ภาคใต้** | 154. สพป.ชุมพร เขต 1 | 107 | 1,220 |
| | 155. สพป.ชุมพร เขต 2 | 118 | 1,007 |
| | 156. สพป.ระนอง | 78 | 674 |
| | 157. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 | 121 | 1,280 |
| | 158. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2 | 179 | 1,594 |
| | 159. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3 | 152 | 1,404 |
| | 160. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 | 110 | 1,023 |
| | 161. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2 | 202 | 1,791 |
| | 162. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3 | 223 | 1,493 |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ภูมิภาค | สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนครู (คน) |
|---|---|---|---|
| **ภาคใต้** | 163. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4 | 133 | 1,215 |
| | 164. สพป.กระบี่ | 210 | 1,877 |
| | 165. สพป.พังงา | 135 | 1,108 |
| | 166. สพป.ภูเก็ต | 49 | 729 |
| | 167. สพป.พัทลุง เขต 1 | 116 | 925 |
| | 168. สพป.พัทลุง เขต 2 | 114 | 943 |
| | 169. สพป.ตรัง เขต 1 | 132 | 1,116 |
| | 170. สพป.ตรัง เขต 2 | 135 | 1,152 |
| | 171. สพป.ปัตตานี เขต 1 | 136 | 1,442 |
| | 172. สพป.ปัตตานี เขต 2 | 115 | 980 |
| | 173. สพป.ปัตตานี เขต 3 | 67 | 610 |
| | 174. สพป.สงขลา เขต 1 | 137 | 1,103 |
| | 175. สพป.สงขลา เขต 2 | 127 | 1,168 |
| | 176. สพป.สงขลา เขต 3 | 193 | 1,981 |
| | 177. สพป.สตูล | 159 | 1,504 |
| | 178. สพป.นราธิวาส เขต 1 | 148 | 1,626 |
| | 179. สพป.นราธิวาส เขต 2 | 117 | 1,414 |
| | 180. สพป.นราธิวาส เขต 3 | 75 | 936 |
| | 181. สพป.ยะลา เขต 1 | 111 | 1,178 |
| | 182. สพป.ยะลา เขต 2 | 68 | 767 |
| | 183. สพป.ยะลา เขต 3 | 32 | 381 |
| **รวม** | | 26,959 | 230,495 |

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *จำนวนสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำแนกตามภูมิภาค*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

จากตารางที่ 3 จำนวนสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค พบว่า มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 26,959 แห่ง และมีครู จำนวน 230,495 คน โดยมีจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค ดังนี้

1. ภาคกลาง 22 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 41 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (1 แห่ง) พิษณุโลก (3 แห่ง) สุโขทัย (2 แห่ง) เพชรบูรณ์ (3) พิจิตร (2 แห่ง) กำแพงเพชร (2 แห่ง) นครสวรรค์ (3 แห่ง) ลพบุรี (2 แห่ง) ชัยนาท (1 แห่ง) อุทัยธานี (2 แห่ง) สิงห์บุรี (1 แห่ง) อ่างทอง (1 แห่ง) สระบุรี (2 แห่ง) พระนครศรีอยุธยา (2 แห่ง) สุพรรณบุรี (3 แห่ง) นครนายก (1 แห่ง)ปทุมธานี (2 แห่ง) นนทบุรี (2 แห่ง) นครปฐม (2 แห่ง) สมุทรปราการ (2 แห่ง) สมุทรสาคร (1 แห่ง) และสมุทรสงคราม (1 แห่ง)

2. ภาคตะวันออก 7 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 14 แห่ง ได้แก่ สระแก้ว (2) ปราจีนบุรี (2 แห่ง) ฉะเชิงเทรา (2 แห่ง) ชลบุรี (3 แห่ง) ระยอง (2 แห่ง) จันทบุรี (2 แห่ง)และ ตราด (1 แห่ง)

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 61 แห่ง ได้แก่ หนองคาย (2 แห่ง) นครพนม (2 แห่ง) สกลนคร (3 แห่ง) อุดรธานี (4 แห่ง) หนองบัวลำภู (2 แห่ง) เลย (3 แห่ง) มุกดาหาร (1 แห่ง) กาฬสินธุ์ (3 แห่ง) ขอนแก่น (5 แห่ง) อำนาจเจริญ (1 แห่ง) ยโสธร (2 แห่ง) ร้อยเอ็ด (3 แห่ง) มหาสารคาม (3 แห่ง) ชัยภูมิ (3 แห่ง) นครราชสีมา (7 แห่ง) บุรีรัมย์ (4 แห่ง) สุรินทร์ (3 แห่ง) ศรีสะเกษ (4 แห่ง) อุบลราชธานี (5 แห่ง) และบึงกาฬ (1 แห่ง)

4. ภาคเหนือ 9 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 25 แห่ง ได้แก่ เชียงราย (4 แห่ง) น่าน (2 แห่ง) พะเยา (2 แห่ง) เชียงใหม่ (6 แห่ง) แม่ฮ่องสอน (2 แห่ง) แพร่ (2 แห่ง) ลำปาง (3 แห่ง) ลำพูน (2 แห่ง) และอุตรดิตถ์ (2 แห่ง)

5. ภาคตะวันตก 5 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ ตาก (2 แห่ง) กาญจนบุรี (4 แห่ง) ราชบุรี (2 แห่ง) เพชรบุรี (2 แห่ง) และประจวบคีรีขันธ์ (2 แห่ง)

6. ภาคใต้ 14 จังหวัด มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 30 แห่ง ได้แก่ ชุมพร (2 แห่ง) ระนอง (1 แห่ง) สุราษฎร์ธานี (3 แห่ง) นครศรีธรรมราช (4 แห่ง) กระบี่ (1 แห่ง) พังงา (1 แห่ง) ภูเก็ต (1 แห่ง) พัทลุง (2 แห่ง) ตรัง (2 แห่ง) ปัตตานี (3 แห่ง) สงขลา (3 แห่ง) สตูล (1 แห่ง) นราธิวาส (3 แห่ง) และยะลา (3 แห่ง)

2.4.2 นโยบายการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

จุดเน้น

เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการในการจัดทำแผนและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในทุกมิติ

จุดเน้นที่ 1 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ

1.1 จัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.2 พัฒนากรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์

1.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้และทักษะชีวิต

2. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.1 จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย เน้นทักษะภาษาอังกฤษ (English for All)

2.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่เข้าสู่สังคมสูงวัย

2.3 ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาเพื่อทักษะอาชีพ และการมีงานทำ

2.4 พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ

2.5 พัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จุดเน้นที่ 2 พัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เน้นหลักในการดำเนินการ

2. เฝ้าระวังภัยทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเฉพาะภัยจากยาเสพติด อาชญากรรมทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์

3. ส่งเสริมให้ใช้ภาษาท้องถิ่นร่วมกับภาษาไทยเป็นสื่อจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ที่ใช้ภาษาอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ และทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมใช้ภาษาที่สามในการต่อยอดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปลูกฝังผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา โดยใช้กระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด

จุดเน้นที่ 3 สร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. สนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่

2. สนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือปฏิบัติที่ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยี โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

จุดเน้นที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

1. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้

2. ศึกษาและปรับปรุงอัตราเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายต่อหัวในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

3. ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้สอดคล้องพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

จุดเน้นที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

2. ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้สามารถเป็นอาชีพและสร้างรายได้

จุดเน้นที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

1. ปฏิรูปองค์การเพื่อลดความทับซ้อน

2. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัด ในการดำเนินงาน

3. สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา (Big Data)

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคน

6. สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ

7. จัดตั้งหน่วยงานวางแผนทางการเงิน (Financial Plan) ระดับจังหวัด

8. ส่งเสริมโครงการ 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ

2.4.3 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบาย ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

1. ด้านความปลอดภัย (Safety)

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2. ด้านโอกาส (Opportunity)

2.1 สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษารวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านคุณภาพ (Quality)

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.3 ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านประสิทธิภาพ (Performance)

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะและสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากนโยบายดังกล่าวสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ประสานและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เพิ่มภาระงานให้ครูนอกเหนือ จากการจัดการเรียนการสอน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ศรีนภา ฉิมเฉย (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 4) สมรรถนะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หทัยพัชร ทองเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

อัยลดา บุญวัฒน์ (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตามบทบาทการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของหัวหน้างานวิชาการหรือครูวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบทบาทมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านบทบาทผู้นำวิชาการ ด้านบทบาทบริหารจัดการที่ดี ด้านบทบาทการสร้างความคิดรวบยอด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบทบาทการนิเทศ และ 2) แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 บทบาทผู้นำวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประจำชั้นบันทึกผลการเรียนของนักเรียน นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาจัดประชุมครูหรือใช้กระบวนการ PLC เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย พันธกิจในการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านที่ 2 บทบาทบริหารจัดการที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูรับทราบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่ 3 บทบาทมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร โดยให้กำลังใจครูและนักเรียนที่ปฏิบัติงานดีเด่นในสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบตามคุณภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคำชมเชยให้ของขวัญในวันสำคัญ ด้านที่ 4 บทบาทการนิเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยการนิเทศ ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรึกษา ด้านที่ 5 บทบาทด้านการสร้างความคิดรวบยอด โดยส่งเสริมให้นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มาจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา นำข้อมูลการนิเทศมาจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ในแต่ละปีการศึกษา

พัชญ์พิชา จันทา (2563) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และประเมินตามสภาพจริง 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการใช้กระบวนการวิจัย

เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการติดตามการใช้และประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยี 6) ด้านการนิเทศการศึกษา มีการให้คำแนะนำตามหลักการนิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการ

พรวลี ตรีประภากร (2564) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ 2) การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร (X) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) ของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การสร้างองค์ความรู้ในตนเอง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถและแรงผลักดัน 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ งานหลักสูตร งานจัดกระบวนการถ่ายถอดความรู้ งานวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน งานประกันคุณภาพ การศึกษา งานแนะแนว นิเทศการสอน และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และงานวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เทคโนโลยี และสื่อการสอน 3) สมรรถนะของผู้บริหาร กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Chester (1996) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม การสาธิตการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีการจัดอภิปรายปัญหา การปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ และประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกสื่อ วัสดุ

อุปกรณ์การศึกษา จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงการสอน

Marmon (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Kennedy & Dresser (2005) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถของมนุษย์และความฉลาดจะสามารถทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถที่บุคลากรนำมาปฏิบัติในการทำงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความรวดเร็ว การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรจะต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกัน จัดการโดยใช้ยุทธศาสตร์และความสามารถทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อน และกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคคลด้วย

Grossman (2011) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตศาสตร์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่ ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ดี ต้องดำเนินการโดยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ นโยบายของรัฐต้องแน่นอน การปรับปรุงวิธีการสอนของครู สนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลเน้นให้ครู โดยนำวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้ในการพัฒนาครู จะทำให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการนิเทศการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการวางแผน ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล

Victor (2014) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะของการบริหารเพื่อการบริหารทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐอะนัมบรา ไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนในรัฐอะนัมบรามีการสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตามได้มีการสรุปว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนในรัฐอะนัมบราไม่มีสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ แต่มีสรรถนะในการบริหารด้านการเงิน

Monique and Yamina (2018) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่กำหนดสำหรับครูใหญ่ของโรงเรียนในรัฐเกแบ็ก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะจะช่วยให้ครูใหญ่เผชิญหน้ากับสถานการณ์ในแต่ละวันซึ่งสมรรถนะที่กำหนดนั้นรวมไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา การจัดการความเครียด และการรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งจะมีประโยชน์ในสิ่งที่ท้ายทายในแต่ละวันและเปิดโอกาสให้เกิดการวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูใหญ่จึงเป็นประโยชน์ต่องานและสิ่งที่ครูใหญ่ต้องเจอในแต่ละวัน โดยการวิเคราะห์รูปแบบของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพจะช่วยให้ครูใหญ่สามารถเตรียมตัวสำหรับความท้าทายในงานของพวกเขา

Ibrahim (2019) ได้ศึกษาเรื่องมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริตและความมั่นใจในตัวเอง ความสามารถทางสังคมที่จำเป็นสำหรับครูใหญ่ของโรงเรียนเริ่มต้นคือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสังคม ความอ่อนไหว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การสื่อสาร ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ผู้บริหารโรงเรียนระดับเริ่มต้นส่วนใหญ่ต้องการสมรรถนะที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ จากนั้นจึงดำเนินการกับวัฒนธรรมของการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ในชุมชนของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการบริหารงานงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ และประสบการณ์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.4 การมีวิสัยทัศน์

และสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนาจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา

โดยบูรณาการขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 5 ด้าน กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยทำงานร่วมกับครูกระต้นให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

# บทที่ 3
# วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## 3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 230,495 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 26,959 แห่ง

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 384 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮ็น (Cohen et al., 2011) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

**ตารางที่ 4** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค

| ภูมิภาค | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| ภาคกลาง | 46,151 | 77 |
| ภาคตะวันออก | 16,966 | 28 |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 95,071 | 159 |
| ภาคเหนือ | 23,274 | 39 |
| ภาคตะวันตก | 13,392 | 22 |
| ภาคใต้ | 35,641 | 59 |
| รวม (คน) | 230,495 | 384 |

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการกำหนดนิยามศัพท์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 47 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.3 การสร้างและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

3.1.3.1 ศึกษาเอกสาร คู่มือ ประกาศหลักเกณฑ์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

3.1.3.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารต่างและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามผู้เชี่ยวชาญในการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.3.3 นำข้อมูลและแนวคิดจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3.1.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำผลคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{,R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย

R แทน ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

,R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนการพิจารณา ค่า IOC แต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปใช้ได้ (ปราณี หลำเบ็ญสะ, 2559) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง .60 - 1.00

3.1.3.6 นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ได้แก่ การเพิ่มงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน เข้าไปในสมรรถะหลักของผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.1.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ซึ่งไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน โดยใช้บุคลากรในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของของครอนบาค (Cronbach อ้างอิงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{,s_t^2}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ $\alpha$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$k$ แทน จำนวนข้อคำถาม

$,s_t^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

$s_t^2$ แทน ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ .70 ขึ้นไปจึงจะสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทางครอนบาค เท่ากับ .98

3.1.3.8 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Forms

3.1.4.3 ผู้วิจัยรวบรวม และติดตามแบบสอบถามทางออนไลน์จนครบตามจำนวนที่กำหนด

3.1.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถามและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

สูตรการหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละของประชากร

$f$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

$N$ แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.1.5.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สูตรการหาค่าเฉลี่ย (*M*) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$M = \frac{\sum \mathrm{M}}{\mathrm{N}}$$

เมื่อ $M$ แทน คะแนนเฉลี่ยของประชากร

$\sum \mathrm{M}$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\mathrm{N}$ แทน จำนวนประชากร

สูตรการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$SD = \frac{\sqrt{N\sum M^2 - (\sum M)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ $SD$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประชากร

$M$ แทน คะแนนแต่ละตัวของประชากร

$\mathrm{N}$ แทน จำนวนสมาชิกของประชากร

$\mathrm{N} - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$(\sum M)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum M^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\mathrm{N}$ แทน ขนาดของประชากร

3.1.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

3.1.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

3.1.6.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

3.1.6.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1990)

**3.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ รายละเอียดดังนี้

3.2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 1 คน ดังนี้

1.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติกร อ่อนโยน อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ดังนี้

2.1) นางสาวไอรดา คล้ายสำริด ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2) นางสาวดอกรักษ์ วรยศ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้

3.1) นางสาวบุญเรียม จันทวรนันทวิช ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบึงบา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2) นางจิตพทัย รุณกระโทก ผู้อำนวยการโรงเรียนประชากรรังสฤษฎ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด และประเด็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1) นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุด จำนวนด้านละ 3 ข้อ ทั้งนี้หากมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยนเท่ากัน ผู้วิจัยได้มานำมาใช้ทั้งหมด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดกรอบและสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้จำนวน 27 ข้อ โดยแบ่งเป็น แต่ละด้านดังนี้ 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency) ได้แก่ 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 3 ข้อ 1.2 การบริการที่ดี จำนวน 3 ข้อ 1.3 การพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ 1.4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ จำนวน 3 ข้อ 2.2 การสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 4 ข้อ 2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ข้อ 2.4 การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ

4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

5) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข รวมทั้งตรวจสอบสำนวน ภาษาที่ใช้ และความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

6) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

7) จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ พร้อมประเด็นการสัมภาษณ์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ สะดวกในการให้การสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2.2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1) ว่าที่ร้อยตรีรัฐพงษ์ มีพงศ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดบางบ่อ (ศักดิ์ปรีดาประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.2) นางวิชุตา ภควัฒนะ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลำพญา (จำเนียรบำรุงวิทย์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.3) นางสาวดวงกมล ปถคามินทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางภาษี (บุญเรือนบูรณะ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ดังนี้

2.1) นางสาวกาญจนา สุรินยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดวิหารแดง (วรมิตรภัทรายุวราษฎร์ประดิษฐ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2) นางสาวกรกช มารอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานนาตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.3) นางจันทวงศ์ เรืองเกศา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ดังนี้

3.1) นางสาวสุภพิชา นาสะอ้าน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งพิชัย (พรหมวิสุทธิ์อนุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

3.2) นางจิตพทัย รุณกระโทก ผู้อำนวยการโรงเรียนประชากรรังสฤษฎ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.3) นายถวิลวงษ์ ปินะสา ผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึก ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการกำหนดนิยามศัพท์ เพื่อสอบถาม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพของแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม

1) ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2.1

2) ผู้วิจัยนำแบบบันทึก ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์

3.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ในการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ พร้อมประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ สะดวกในการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

3) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม

## 4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **1.เพศ** | | |
| ชาย | 107 | 27.90 |
| หญิง | 277 | 72.10 |
| **รวม** | **384** | **100.00** |
| **2.อายุ** | | |
| 20 – 30 ปี | 155 | 40.40 |
| 31 – 40 ปี | 125 | 32.60 |
| 41 – 50 ปี | 69 | 18.00 |
| 51 ปีขึ้นไป | 35 | 9.00 |
| **รวม** | **384** | **100.00** |
| | | |
| **3.ระดับการศึกษา** | | |
| ปริญญาตรี | 266 | 69.30 |
| ปริญญาโท | 107 | 27.90 |
| ปริญญาเอก | 11 | 2.80 |
| **รวม** | **384** | **100.00** |
| **4.ประสบการณ์ในการทำงาน** | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 162 | 42.20 |
| 5 – 10 ปี | 103 | 26.80 |
| มากกว่า 10 ปี | 119 | 31.00 |
| **รวม** | **384** | **100.00** |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 384 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 อายุส่วนใหญ่ 20 - 30 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ นำมาหาค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)* โดยภาพรวมและรายด้านแสดงดังตาราง 6 – 14 ดังนี้

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ | n = 384 | | |
|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ |
| **สมรรถนะหลักของผู้บริหาร** | | | |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 4.55 | .65 | มากที่สุด |
| 2. การบริการที่ดี | 4.54 | .70 | มากที่สุด |
| 3. การพัฒนาตนเอง | 4.53 | .69 | มากที่สุด |
| 4. การทำงานเป็นทีม | 4.54 | .70 | มากที่สุด |
| **สมรรถนะประจำสายงาน** | | | |
| 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 4.50 | .69 | มาก |
| 2. การสื่อสารและการจูงใจ | 4.52 | .70 | มากที่สุด |
| 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 4.53 | .69 | มากที่สุด |
| 4. การมีวิสัยทัศน์ | 4.52 | .69 | มากที่สุด |
| **รวม** | **4.53** | **.66** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.53, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ด้าน และระดับมาก จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (*M* = 4.55, *SD* = .65) การบริการที่ดี (*M* = 4.54, *SD* = .70) การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.54, *SD* = .70) การพัฒนาตนเอง (*M* = 4.53, *SD* = .69) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.53,

*SD* = .69) การมีวิสัยทัศน์ (*M* = 4.52, *SD* = .69) การสื่อสารและการจูงใจ (*M* = 4.52, *SD* = .70) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (*M* = 4.50, *SD* = .69)

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน | 4.54 | .82 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด | 4.58 | .70 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร | 4.57 | .73 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม | 4.54 | .73 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม | 4.57 | .71 | มากที่สุด | 2 |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ | 4.52 | .76 | มากที่สุด | 6 |
| **โดยรวม** | **4.55** | **.65** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.55, *SD* = .65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด (*M* = 4.58, *SD* = .70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (*M* = 4.57,

*SD* = .71) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร (*M* = 4.57, *SD* = .73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ (*M* = 4.52, *SD* = .76)

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ

| การบริการที่ดี | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | 4.51 | .81 | มากที่สุด | 6 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษามาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 4.52 | .78 | มากที่สุด | 5 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน | 4.55 | .77 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร | 4.53 | .74 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม | 4.56 | .77 | มากที่สุด | 1 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียน | 4.56 | .78 | มากที่สุด | 1 |
| **โดยรวม** | **4.54** | **.70** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

และสังคม (*M* = 4.56, *SD* = .77) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียน (*M* = 4.56, *SD* = .78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน (*M* = 4.55, *SD* = .77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (*M*= 4.51, *SD* = .81)

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

| การพัฒนาตนเอง | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ | 4.53 | .75 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ | 4.51 | .80 | มากที่สุด | 6 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ | 4.53 | .75 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนโดยปราศจากอคติ | 4.52 | .76 | มากที่สุด | 5 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา | 4.53 | .76 | มากที่สุด | 2 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ | 4.54 | .76 | มากที่สุด | 1 |
| **โดยรวม** | **4.53** | **.69** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.53, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ (*M* = 4.54,

*SD* = .76) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .75) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .75) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา (*M* = 4.53, *SD* = .76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ (*M* = 4.51, *SD* = .80)

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

| **การทำงานเป็นทีม** | **สภาพปัญหา** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ***M*** | ***SD*** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้กับครูได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง | 4.52 | .77 | มากที่สุด | 5 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน | 4.57 | .74 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ | 4.53 | .75 | มากที่สุด | 4 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป | 4.54 | .75 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ | 4.51 | .78 | มากที่สุด | 6 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ | 4.56 | .72 | มากที่สุด | 2 |
| **โดยรวม** | **4.54** | **.70** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (*M* = 4.57, *SD* = .74) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ (*M* = 4.56, *SD* = .72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (*M* = 4.51, *SD* = .78)

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ

| การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถ SWOT Analysis เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท | 4.37 | .90 | มาก | 6 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้ | 4.53 | .74 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความคิดนอกกรอบ มีวิธีพัฒนางานวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | 4.51 | .73 | มากที่สุด | 4 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 4.52 | .75 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย | 4.55 | .71 | มากที่สุด | 1 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาโอกาสการแข่งขันทักษะทางวิชาการให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนอยู่เสมอ | 4.50 | .75 | มาก | 5 |
| **โดยรวม** | **4.50** | **.69** | **มาก** | |

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.50, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย (*M* = 4.55, *SD* = .71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้ (*M* = 4.53, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถ SWOT Analysis เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท (*M* = 4.37, *SD* = .90)

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ

| การสื่อสารและการจูงใจ | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ | 4.50 | .73 | มาก | 6 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน | 4.52 | .76 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร | 4.52 | .76 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ | 4.53 | .74 | มากที่สุด | 1 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | 4.53 | .72 | มากที่สุด | 1 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถหาข้อยุติความคิดเห็นด้านวิชาการที่มีความขัดแย้งกันโดยปราศจากอคติ | 4.51 | .78 | มากที่สุด | 5 |
| **โดยรวม** | **4.52** | **.70** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.52, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (*M* = 4.53, *SD* = .72) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน (*M* = 4.52, *SD* = .76) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารเพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (*M* = 4.52, *SD* = .76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ (*M* = 4.50, *SD* = .73)

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

| การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | สภาพปัญหา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | ระดับ | ลำดับ |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากร | 4.53 | .74 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากร | 4.52 | .73 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ | 4.54 | .71 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี | 4.51 | .76 | มากที่สุด | 5 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร | 4.52 | .74 | มากที่สุด | 3 |
| **โดยรวม** | **4.53** | **.69** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.50, *SD* = .73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ (*M* = 4.54, *SD* = .71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากร (*M* = 4.53, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (*M* = 4.51, *SD* = .76)

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

| **การมีวิสัยทัศน์** | **สภาพปัญหา** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | **ระดับ** | **ลำดับ** |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม | 4.49 | .78 | มาก | 6 |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่มุ่งให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน | 4.51 | .78 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 4.56 | .72 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยใช้แนวคิดที่ทันสมัย | 4.51 | .72 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา | 4.53 | .75 | มากที่สุด | 3 |
| 6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน | 4.54 | .74 | มากที่สุด | 2 |
| **โดยรวม** | **4.52** | **.69** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.52, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (*M* = 4.56, *SD* = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (*M* = 4.54, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม (*M* = 4.49, *SD* = .78)

**4.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระยะที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน โดยผู้วิจัยคัดเลือกด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุด จำนวนด้านละ 3 ข้อ ทั้งนี้หากมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้วิจัยได้มานำมาใช้ทั้งหมด จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้จำนวน 27 ข้อ โดยแบ่งเป็น แต่ละด้านดังนี้ 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency) ได้แก่ 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 3 ข้อ 1.2 การบริการที่ดี จำนวน 3 ข้อ 1.3 การพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ 1.4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ จำนวน 3 ข้อ 2.2 การสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 4 ข้อ 2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ข้อ 2.4 การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**ตารางที่ 15** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด | 1. ดำเนินการตามกระบวนการบริหารหลักสูตร เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การจัดทำหลักสูตร 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการบริหารหลักสูตร 5) การนิเทศติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตร และ 7) การปรับปรุง พัฒนาการบริหารหลักสูตร<br>2. วางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษาชาติ การจัดการเรียนการสอนมีทิศทางที่ถูกต้องและมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อที่จะนำพานักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร<br>3. นำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการนำหลักสูตรไปสู่โรงเรียนและจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร |
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างไร | 1. พัฒนาเครื่องมือการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) มีแผนการนิเทศ 2) มีปฏิทินการนิเทศ 3) กำกับติดตาม ประเมินผล 4) นำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา<br>2. จัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศเป็นงานทำงานอย่างมีระบบ โดยอาศัยกลไกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาช่วยเพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาวิชาชีพ และบรรลุเป้าหมายของการนิเทศที่ตั้งไว้ |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างไร | 1. ดำเนินการตามหลักการนิเทศ ดังนี้ 1) ประชุมผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ เพื่อเป็นการวางแผนการนิเทศ 2) ให้ความรู้ผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การสร้างกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศ ชี้แนะด้วยกัลยาณมิตร 5) ประเมินผลสะท้อนข้อมูลนิเทศ 6) นำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม |

**ตาราง 15 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างไร | 2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแบบกัลยาณมิตร สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างตรงไปตรงมา ชี้ให้ครูเห็นจุดเด่นของตนเอง และนำจุดเด่นที่มีมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และนำจุดด้อยไปสู่การปรับปรุง |

จากตารางที่ 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยแนวทาง 1. ดำเนินการตามกระบวนการบริหารหลักสูตรเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การจัดทำหลักสูตร 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการบริหารหลักสูตร 5) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตร และ 7) การปรับปรุงพัฒนาการบริหารหลักสูตร 2. วางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษาชาติ การจัดการเรียนการสอนมีทิศทางที่ถูกต้อง และมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อที่จะนำพานักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. นำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการนำหลักสูตรไปสู่โรงเรียนและจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4. พัฒนาเครื่องมือการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) มีแผนการนิเทศ 2) มีปฏิทินการนิเทศ 3) กำกับติดตาม ประเมินผล 4) นำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา 5. จัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศเป็นงานทำงานอย่างมีระบบโดยอาศัยกลไกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาช่วย เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาวิชาชีพและบรรลุเป้าหมายของการนิเทศที่ตั้งไว้ 6. ดำเนินการตามหลักการนิเทศ ดังนี้ 1) ประชุมผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ เพื่อเป็นการวางแผนการนิเทศ 2) ให้ความรู้ผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การสร้างกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศ ชี้แนะด้วยกัลยาณมิตร 5) ประเมินผล สะท้อนข้อมูลนิเทศ 6) นำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม 7. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแบบกัลยาณมิตร สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างตรงไปตรงมา ชี้ให้ครูเห็นจุดเด่นของตนเอง และนำจุดเด่นที่มีมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และนำจุดด้อยไปสู่การปรับปรุง

**ตารางที่ 16** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการบริการที่ดี

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียนอย่างไร | 1. การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนด้านพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนดตามคุณลักษณะ 8 ประการ และมีเกณฑ์การวัด และประเมินผลอย่างชัดเจน<br>2. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจผู้เรียนให้ยกระดับขึ้น คุณธรรม 4 ประการที่ควรปลูกฝังในผู้เรียน คือ การรักษาความสัตย์, การรู้จักข่มใจตนเอง, การอดทน อดกลั้น และอดออม |
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม อย่างไร | 1. วิเคราะห์ผู้เรียน บริบทของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มาใช้ในการดำเนินการออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning เลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม<br>2. ออกแบบหลักสูตรบูรณาการกับท้องถิ่นและชุมชน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคม ชุมชน เพื่อสร้างนักเรียนที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน สังคม |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน อย่างไร | 1. สถานศึกษากำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติ ร่วมกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน<br>เพื่อให้การตัดสินผลการเรียนรู้เป็นมาตรฐาน และเป็นประโยชน์และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเมื่อนักเรียนย้ายสถานศึกษา<br>2. การวัดและประเมินผลควรมีวิธีการที่หลากหลาย และเข้าใจถึงบริบทและสมรรถนะของผู้เรียน |

จากตารางที่ 16 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1. การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนด้านพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนดตามคุณลักษณะ 8 ประการ และมีเกณฑ์การวัด และประเมินผลอย่างชัดเจน 2. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจผู้เรียนให้ยกระดับขึ้น คุณธรรม 4 ประการที่ควรปลูกฝังในผู้เรียน คือ การรักษาความสัตย์, การรู้จักข่มใจตนเอง, การอดทน อดกลั้น และอดออม 3. วิเคราะห์ผู้เรียน บริบทของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มาใช้ในการดำเนินการออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning เลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม 4. ออกแบบหลักสูตรบูรณาการกับท้องถิ่นและชุมชน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคม ชุมชน เพื่อสร้างนักเรียนที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน สังคม 5. สถานศึกษากำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การตัดสินผลการเรียนรู้เป็นมาตรฐานและเป็นประโยชน์ และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเมื่อนักเรียนย้ายสถานศึกษา 6. การวัดและประเมินผลควรมีวิธีการที่หลากหลาย และเข้าใจถึงบริบทและสมรรถนะของผู้เรียน

**ตารางที่ 17** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเอง

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ อย่างไร | 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยนำข้อมูลการศึกษา เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ |

**ตารางที่ 17 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ อย่างไร (ต่อ) | 2. สถานศึกษาควรมีระบบ Coaching & Mentoring สำหรับครูใหม่ เพื่อให้ได้รับกระบวนการสอนงานจากครูที่มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ<br>3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น สอนสนุกยิงมุกบ้าง สอนเทคนิคลัด สอนไปเล่าเรื่องไป สอนแบบแชร์ประสบการณ์ สอนให้ปฏิบัติ สื่อการสอนที่น่าสนใจ สอนแบบมีเกมชิงรางวัล สอนแบบจบในคาบ เป็นต้น<br>4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน |
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างไร | 1. มีระบบนิเทศ ติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้สื่อนวัตกรรมมีคุณภาพ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเกิดประโยชน์กับผู้นำไปใช้งาน<br>2. ผู้บริหารต้องสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนอย่างเพียงพอ เพราะสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนในเรียนได้ |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ อย่างไร | 1. สถานศึกษาควรสนับสนุน/ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ทั้งรูปแบบ Only และ On-Site เพื่อนำปัญหาที่พบมาวิเคราะห์ร่วมกัน หาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนะวิธีการในการแก้ปัญหาที่ทำสำเร็จมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการได้เป็นอย่างดี |

**ตารางที่ 17 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ อย่างไร | 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเป็นการสะท้อนผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปใช้ในการกำหนดงานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป<br>2. นำข้อมูลจากการนิเทศไปสู่การวางแผนงานบริหารงานวิชาการและการบริหารงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน เช่น การเตรียมงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพหากมีความจำเป็น เป็นต้น<br>3. วางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ เป็นการนิเทศที่หาข้อดี และข้อเสียเพื่อนำมาปรับปรุงแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ<br>4. รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้ทราบเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย |

จากตารางที่ 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยนำข้อมูลการศึกษา เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ มาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ 2. สถานศึกษาควรมีระบบ Coaching & Mentoring สำหรับครูใหม่ เพื่อให้ได้รับกระบวนการสอนงานจากครูที่มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น สอนสนุกยิงมุกบ้าง สอนเทคนิคลัด สอนไปเล่าเรื่องไป สอนแบบแชร์ประสบการณ์ สอนให้ปฏิบัติ สื่อการสอนที่น่าสนใจ สอนแบบมีเกมชิงรางวัล สอนแบบจบในคาบ เป็นต้น 4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน 5. มีระบบนิเทศ ติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์และกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้สื่อนวัตกรรมมีคุณภาพและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเกิดประโยชน์กับผู้นำไปใช้งาน 6. ผู้บริหารต้องสนับสนุน

ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนอย่างเพียงพอ เพราะสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนในเรียนได้ 7. สถานศึกษาควรสนับสนุน/ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ทั้งรูปแบบ Only และ On-Site เพื่อนำปัญหาที่พบมาวิเคราะห์ร่วมกัน หาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนะวิธีการในการแก้ปัญหาที่ทำสำเร็จมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการได้เป็นอย่างดี 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเป็นการสะท้อนผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปใช้ในการกำหนดงานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป 9. นำข้อมูลจากการนิเทศไปสู่การวางแผนงานบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน เช่น การเตรียมงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพหากมีความจำเป็น เป็นต้น 10. วางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ เป็นการนิเทศที่หาข้อดี และข้อเสียเพื่อนำมาปรับปรุงแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ 11. รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้ทราบเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

**ตารางที่ 18** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนอย่างไร | 1. กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ส่งผลให้เป้าหมายบรรลุผล เพราะทุกคนตระหนัก และเห็นความสำคัญร่วมกัน<br>2. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน หรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบของ |

**ตารางที่ 18 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ อย่างไร | 1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา การบริหารขับเคลื่อนงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน<br>2. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน หรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบของพฤติกรรมกลุ่ม<br>3. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการขับเคลื่อนงานวิชาการทั้งระบบ จึงจะเกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป อย่างไร | 1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกคน และนำข้อมูลในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาตัดสินใจ<br>2. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ควรแสดงบทบาทตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และจะต้องแสดงความคิดเห็นที่อยู่บนแนวคิด หลักการทางวิชาการที่ถูกต้อง และชัดเจน<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ |

จากตารางที่ 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1. กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ส่งผลให้เป้าหมายบรรลุผล เพราะทุกคนตระหนักและเห็นความสำคัญร่วมกัน 2. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

โดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน หรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบ 3. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา การบริหารขับเคลื่อนงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน 4. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน หรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบของพฤติกรรมกลุ่ม 5. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการขับเคลื่อนงานวิชาการทั้งระบบ จึงจะเกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ 6. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกคน และนำข้อมูลในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาตัดสินใจ 7. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ควรแสดงบทบาทตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และจะต้องแสดงความคิดเห็นที่อยู่บนแนวคิดหลักการทางวิชาการที่ถูกต้อง และชัดเจน 8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ

**ตารางที่ 19** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย อย่างไร | 1. กำหนดนโยบายด้านวิชาการ มาจากการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านกระบวนการ SWOT Analysis อย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายประกอบการพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายด้านวิชาการ เพื่อส่งผลให้นโยบายที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอน<br>2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมากำหนดนโยบายที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา |

**ตารางที่ 19 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้ อย่างไร | 1. สร้างทีม ประกอบด้วย ทีมนำ ทีมทำ ทีมประสาน เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากร มีทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนด<br>2. ผู้บริหารควรมีระบบกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมและหนุนเสริมการทำงานของครูในด้านวิชาการ เพื่อช่วยเหลือครูในการทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อย่างไร | 1. ประชุม ชี้แจง แนวคิดใหม่ให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องยอมรับแนวคิดใหม่ และร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของชุมชนสังคม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ การสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่างไปจากเดิม เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา<br>2. สถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้ครู/บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านวิชาการ ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อรับฟังมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนงานวิชาการของสถานศึกษา<br>3. กำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนี้ 1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนในการบริหาร |

จากตารางที่ 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1. กำหนดนโยบายด้านวิชาการ มาจากการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านกระบวนการ SWOT Analysis อย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายประกอบการพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายด้านวิชาการ เพื่อส่งผลให้นโยบายที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอน 2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมากำหนดนโยบายที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับสถานศึกษา 3. สร้างทีม ประกอบด้วย ทีมนำ ทีมทำ ทีมประสาน เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากร มีทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนด 4. ผู้บริหารควรมีระบบกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมและหนุนเสริมการทำงานของครูในด้านวิชาการ เพื่อช่วยเหลือครูในการทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ 5. ประชุม ชี้แจง แนวคิดใหม่ให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องยอมรับแนวคิดใหม่ และร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของชุมชน สังคม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ การสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่างไปจากเดิม เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา 6. สถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้ครู/บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านวิชาการ ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อรับฟังมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนงานวิชาการของสถานศึกษา 7. กำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนี้ 1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนในการบริหาร

**ตารางที่ 20** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ อย่างไร | 1. กำหนดเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารแต่ละกลุ่มคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้รับสาร ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ อาชีพ การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารมีความเหมาะสมกับบริบท ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<br>2. สถานศึกษาจึงควรมีพื้นที่ในการสื่อสารแผนฯ ไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจนโยบายและการขับเคลื่อน |

**ตารางที่ 20 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างไร | 1. การสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น<br>2. สถานศึกษาต้องมีหลักการและวิธีการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร สร้างการมีส่วนร่วมนั้นจะช่วยให้ทุกคนรับรู้ถึงเป้าหมายร่วมกัน และจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้อง<br>3. การสั่งการโดยตรงอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง แต่ควรใช้วิธีพูดคุยและให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน อย่างไร | 1. ใช้คำพูดและท่าทาง กริยาที่เหมาะสม เป็นภาษากายและภาษาการสื่อสารที่ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกเปิดใจในการรับฟังข้อเสนอแนะ เป็นศิลปะการสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จมากขึ้น<br>2. ควรเป็นการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร แต่ต้องสะท้อนผลอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาให้ตรงจุด |
| 4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อย่างไร | 1. ผู้บริหารควรมีศิลปะในการสื่อสาร สามารถจูงใจ โน้มน้าว และมีองค์ความรู้ในเรื่องที่สื่อสารชัดเจน ส่งผลให้ผู้ฟังยอมรับและคล้อยตาม ส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร<br>2. ควรใช้การสร้างการมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ต้นในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาหลักสูตร |

จากตารางที่ 20 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 1. กำหนดเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารแต่ละกลุ่มคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้รับสาร ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ อาชีพ การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารมีความเหมาะสมกับบริบท ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. สถานศึกษาจึงควรมีพื้นที่ในการสื่อสารแผนฯ ไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจนโยบายและการขับเคลื่อน

3. การสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น 4. สถานศึกษาต้องมีหลักการและวิธีการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร สร้างการมีส่วนร่วมนั้นจะช่วยให้ทุกคนรับรู้ถึงเป้าหมายร่วมกันและจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้อง 5. การสั่งการโดยตรงอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง แต่ควรใช้วิธีพูดคุยและให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ 6. ใช้คำพูดและท่าทาง กริยาที่เหมาะสม เป็นภาษากายและภาษาการสื่อสารที่ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกเปิดใจในการรับฟังข้อเสนอแนะ เป็นศิลปะการสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จมากขึ้น 7. ควรเป็นการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร แต่ต้องสะท้อนผลอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาให้ตรงจุด 8. ผู้บริหารควรมีศิลปะในการสื่อสาร สามารถจูงใจ โน้มน้าว และมีองค์ความรู้ในเรื่องที่สื่อสารชัดเจน ส่งผลให้ผู้ฟังยอมรับ และคล้อยตาม ส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 9. ควรใช้การสร้างการมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ต้นในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

**ตารางที่ 21** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ อย่างไร | 1. ส่งเสริม สนับสนุน การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร ให้มีความรู้ และเทคนิคใหม่ โดยการอบรม พัฒนาเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ<br>2. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองแก่ครู ให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น |

**ตารางที่ 21 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากรอย่างไร | 1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากร ดังนี้ มีการรวมกลุ่มวิชาการโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Leaning Community) เพื่อใช้เป็นกระบวนการขับเคลื่อนในการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น<br>2. การทำงานควรเป็นลักษณะของทีม เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้ปฏิบัติเพียงอย่างเดียว |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษาการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างไร | 1. ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ กำกับติดตาม และเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมกลุ่ม PLC แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือปรึกษา หาแนวทางแก้ไขพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร<br>2. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนจะช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และช่วยให้เกิดมุมมองในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน เกิดการทำงานร่วมกันในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้<br>3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของ จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร |

**ตารางที่ 21 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากรอย่างไร | 1. ผู้บริหารงานกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปยังบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อค้นหาศักยภาพ หรือความสามารถในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากรในการนำความรู้ความสามารถ และทักษะด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างรอบด้าน<br>2. สถานศึกษาควรให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อให้ครูมีทิศทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ<br>3. เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอน จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญ ทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน<br>4. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรม พัฒนาในวันหยุดราชการ และส่งเสริมการเรียนต่อระดับที่สูงขึ้น |

จากตารางที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 1. ส่งเสริม สนับสนุน การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากรให้มีความรู้ และเทคนิคใหม่ โดยการอบรม พัฒนา เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองแก่ครู ให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น 3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากรดังนี้ มีการรวมกลุ่มวิชาการโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Leaning Community) เพื่อใช้เป็นกระบวนการขับเคลื่อนในการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น 4. การทำงานควรเป็นลักษณะของทีม เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

โดยไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้ปฏิบัติเพียงอย่างเดียว 5. ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ กำกับติดตาม และเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมกลุ่ม PLC แลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา หาแนวทางแก้ไข พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร 6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนจะช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และช่วยให้เกิดมุมมองในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน เกิดการทำงานร่วมกันในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ 7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของ จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร 8. ผู้บริหารงานกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปยังบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อค้นหาศักยภาพ หรือความสามารถในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากรในการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างรอบด้าน 9. สถานศึกษาควรให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อให้ครูมีทิศทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 10. เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอน จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญ ทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 11. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรม พัฒนา ในวันหยุดราชการ และส่งเสริมการเรียนต่อระดับที่สูงขึ้น

**ตารางที่ 22** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน** |
|---|---|
| 1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อย่างไร | 1. กำหนดวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และนำมากำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย และเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม<br>2. สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหาร PDCA ในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ |

**ตารางที่ 22 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน |
|---|---|
| 2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน อย่างไร | 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องผ่านกระบวนการ SWOT จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส จากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดแนวทาง วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลอย่างรอบด้าน |
| 3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา อย่างไร | 1. ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างการยอมรับที่ไม่ใช่รูปแบบการสั่งการ เพราะอาจจะทำให้เกิดการต่อต้าน/ปฏิเสธ แต่ควรหาวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้ Change Agent ช่วยให้เกิดการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา |

จากตารางที่ 22 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1. กำหนดวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และนำมากำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายและเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม 2. สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหาร PDCA ในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องผ่านกระบวนการ SWOT จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส จากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดแนวทาง วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลอย่างรอบด้าน 4. ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างการยอมรับที่ไม่ใช่รูปแบบการสั่งการ เพราะอาจจะทำให้เกิดการต่อต้าน/ปฏิเสธ แต่ควรหาวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้ Change Agent ช่วยให้เกิดการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2.2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 1.2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการอย่างมีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น (Deming, 2004) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (P : Plan) การดำเนินงานตามแผน (D : Do) การตรวจสอบ (C : Check) และการปรับปรุงแก้ไข (A : Act) และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อจัดทำร่างแนวทางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โดยมีการใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

A (Academic) หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

A1 (Academic 1) หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร

A2 (Academic 2) หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

A3 (Academic 3) หมายถึง การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

A4 (Academic 4) หมายถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

A5 (Academic 5) หมายถึง การนิเทศการศึกษา

PDCA หมายถึง วงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย

P (Plan) หมายถึง การวางแผน

D (Do) หมายถึง การปฏิบัติตามแผน

C (Check) หมายถึง การตรวจสอบ

A (Act) หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินการ

**ตารางที่ 23** รายละเอียด (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากเอกสารสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 และสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 จำนวน 48 ประเด็น ดังนี้

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **(ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** |
|---|---|
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและวิธีการในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (A1, P)<br>2. กำหนดวิธีการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ (A3, P)<br>3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (A2, D)<br>4. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (A4, D)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้า และขจัดปัญหาอุปสรรคที่พบ (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 2. การบริการที่ดี | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการโดยการให้บริการตามแนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยยึดผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือหลักสูตรสถานศึกษา (A1, P)<br>2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ (A2, D)<br>3. สนับสนุนการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และรายงานให้ผู้ปกครองทราบเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนโดยปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 3. การพัฒนาตนเอง | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น โดยการเตรียมข้อมูลที่มีความทันสมัยเพื่อเป็นผู้นำในการดำเนินงานดังกล่าว (A1, P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาหาความรู้ที่เหมาะสมกับยุคสมัย ดำเนินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมีความทันสมัย (A2, D)<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนแนะนำให้ครูพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการบริหารสถานศึกษา โดยการรับความคิดเห็นจากครูและบุคลากร (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศการพัฒนาตนเองเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจ (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 4.การทำงานเป็นทีม | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1, P)<br>2. ใช้กระบวนการ PLC อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (A2, D)<br>3. สนับสนุนการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อความสมบูรณ์ของงาน (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นความสามัคคีในหมู่คณะ การรับผิดชอบงานตนเอง และช่วยเหลืองานส่วนรวม (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาออกแบบการทำงานเป็นทีม เพื่อการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นผู้นำในการวางแผนการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (A1, P)<br>2. นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (A2, D)<br>3. วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีให้สามารถบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยตรวจสอบว่าผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตรงตามบริบทและความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงาน โดยเน้นที่ผลของการใช้หลักสูตร และคิดย้อนกลับไปยังการ SWOT ถึงความถูกต้องแม่นยำ (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น เข้าใจง่าย สามารถจูงใจครูและบุคลากรให้มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1, P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อจูงใจให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลลัพธ์ไปที่ผู้รับบริการ (A2, D)<br>3. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เปิดใจยอมรับและสร้างนวัตกรรมของตนเอง (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นการสื่อสารเชิงบวก ให้กำลังใจและเป็นที่ปรึกษาที่ดี (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน ตรวจสอบประสิทธิภาพของการสื่อสาร และนำไปพัฒนาออกแบบการสื่อสารเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรเพื่อสนองหลักสูตรดังกล่าว (A1, P)<br>2. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมีความทันสมัย (A2, D)<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางพัฒนาแก้ไข (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจ (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร (A5, A) |

**ตารางที่ 23 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1, P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของครูเพื่อให้จัดการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสม (A2, D)<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง (A4, D)<br>4. วัดและประเมินผลการความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (A3, C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศและเสริมแรงให้กำลังใจ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น (A5, C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน ตรวจสอบประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งส่งเสริมให้บรรลุวิสัยทัศน์ (A1, A) |

จากการศึกษา (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำตารางแสดงรายละเอียดของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามการบริหารงานวิชาการด้วยวงจรบริหารคุณภาพ (PDCA) ดังนี้

**ตารางที่ 24** แสดงรายละเอียดของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

| แนวทางการดำเนินงาน / ขั้นตอนการดำเนินงาน | A1 | | | | A2 | | | | A3 | | | | A4 | | | | A5 | | | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1 | | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 2. การบริการที่ดี | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 3. การพัฒนาตนเอง | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 4. การทำงานเป็นทีม | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| **รวม** | **8** | | | **8** | | **8** | | | **1** | | **7** | | | **8** | | | | | **8** | | **48** |

หมายเหตุ P หมายถึง ร่วมกันวางแผน, D หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติตามแผน, C หมายถึง ร่วมกันตรวจสอบ, A หมายถึง ร่วมกันปรับปรุง/นำไปใช้

A1 หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร, A2 หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน, A3 หมายถึง การวัดประเมินผล, A4 หมายถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา, A5 หมายถึง การนิเทศติดตาม

จากตารางที่ 24 พบว่า (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 ประเด็น 48 แนวทาง ดังนี้ ประเด็นที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 6 แนวทาง และประเด็นที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 6 แนวทาง

จากการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สามารถนำมาจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 ประเด็น 48 แนวทาง ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการตรวจสอบมีรายละเอียด ดังนี้

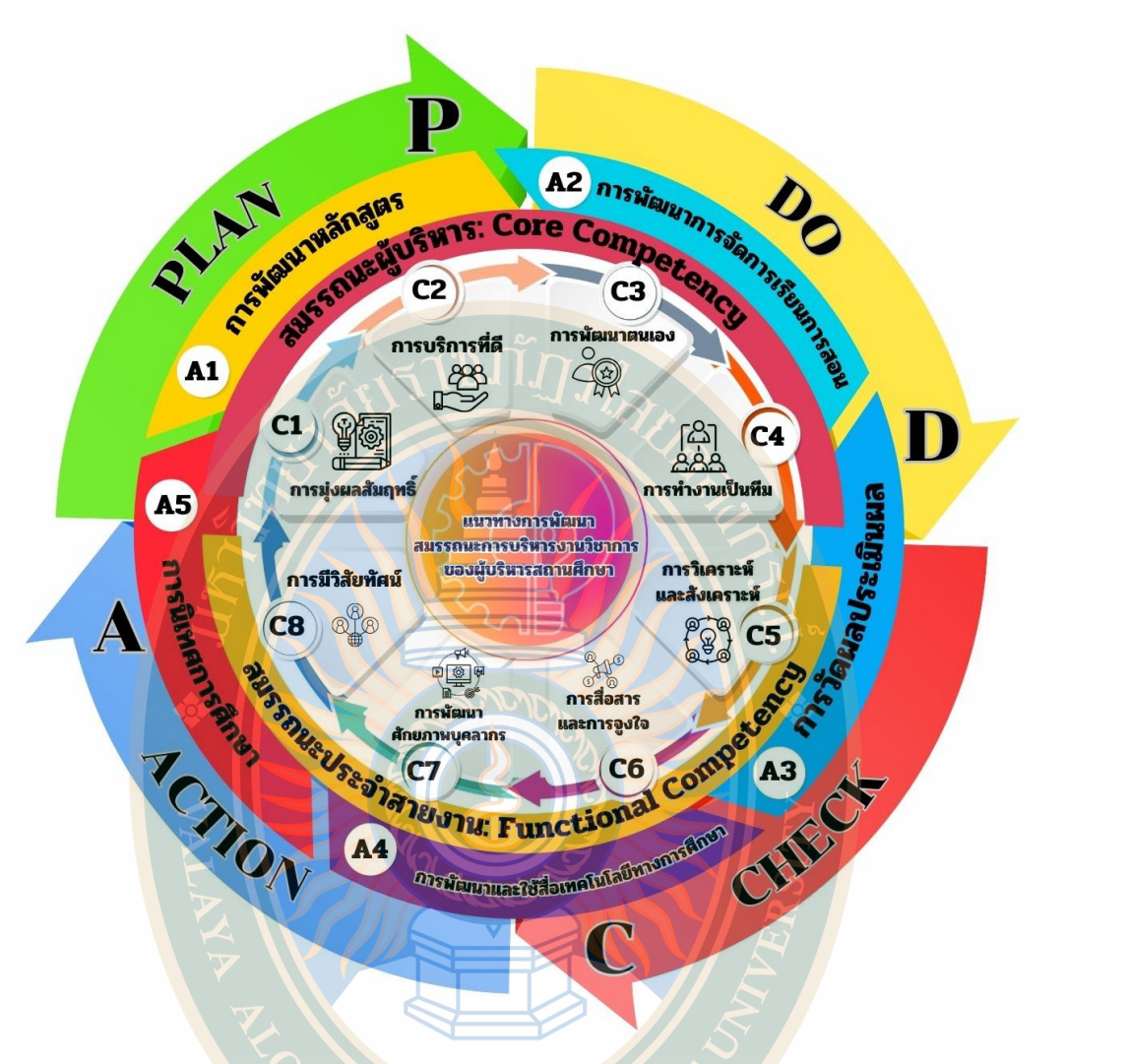
**ตารางที่ 25** ผลการตรวจสอบประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

| **รายการตรวจสอบประเมิน** | **ผลการพิจารณา** | | **รายละเอียดการแก้ไขปรับปรุง** |
|---|---|---|---|
| | **ผ่าน** | **ปรับปรุง** | |
| ประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | | | |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 1 และ 5 |
| 2. การบริการที่ดี | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 5 |
| 3. การพัฒนาตนเอง | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 1 2 และ 4 |
| 4. การทำงานเป็นทีม | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 1 |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 1 |

**ตารางที่ 25 (ต่อ)**

| รายการตรวจสอบประเมิน | ผลการพิจารณา | | รายละเอียดการแก้ไขปรับปรุง |
|---|---|---|---|
| | ผ่าน | ปรับปรุง | |
| ประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | | | |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | ✓ | | 1. เห็นความสอดคล้องของแนวทาง |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 2 และ 4 |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | | ✓ | -เพิ่มประเด็นที่ 1 |

ผลการตรวจสอบประเมินทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ตามหลักกระบวนการวงจรคุณภาพแบบ PDCA ปัจจัยสนับสนุน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมแนวทาง และลงความเห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมี ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้านมากที่สุด ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบประเมินแนวทางดังกล่าว มาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA ดังภาพ




**ภาพที่ 2** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA

จากภาพที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA โดยมีรายละเอียดดังนี้

8C หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency)

C1 หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์

C2 หมายถึง การบริการที่ดี

C3 หมายถึง การพัฒนาตนเอง

C4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

C5 หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์

C6 หมายถึง การสื่อสารและการจูงใจ

C7 หมายถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

C8 หมายถึง การมีวิสัยทัศน์

A (Academic) หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

A1 (Academic 1) หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร

A2 (Academic 2) หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

A3 (Academic 3) หมายถึง การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

A4 (Academic 4) หมายถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

A5 (Academic 5) หมายถึง การนิเทศการศึกษา

PDCA หมายถึง วงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย

P (Plan) หมายถึง การวางแผน

D (Do) หมายถึง การปฏิบัติตามแผน

C (Check) หมายถึง การตรวจสอบ

A (Act) หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินการ

**ตารางที่ 26** รายละเอียดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5P + PDCA ประเด็นมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** | **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** |
|---|---|
| **สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency)** | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและวิธีการในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (A1-P)<br>2. กระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้มีส่วนร่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องตามความต้องการ (A1-D)<br>3. กำหนดวิธีการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ (A3-P)<br>4. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (A2-D)<br>5. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (A7-D)<br>6. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้า และขจัดปัญหาอุปสรรคที่พบ (A5-C)<br>7. กำกับนิเทศติดตาม เพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณให้โครงการต่าง ๆ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก (A5-C)<br>8. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (A1-A) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency)** | |
| 2. การบริการที่ดี | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการโดยการให้บริการตามแนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยยึดผลผลิตของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือหลักสูตรสถานศึกษา (A1-P)<br>2. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาจัดทำคู่มือการบริการที่ดีของสถานศึกษา ซึ่งสามารถปฏิบัติได้จริงและมีระบบการให้คะแนนความพึงพอใจ (A5-P)<br>3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ (A2-D)<br>4. สนับสนุนการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันมัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ (A4-D)<br>5. วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และรายงานให้ผู้ปกครองทราบเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน โดยปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ (A3-C)<br>6. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (A5-C)<br>7. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ (A1-A) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency)** | |
| 3. การพัฒนาตนเอง | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น โดยการเตรียมข้อมูลที่มีความทันสมัย เพื่อเป็นผู้นำในการดำเนินงานดังกล่าว (A1-P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาหาความรู้ที่เหมาะสมกับยุคสมัย ดำเนินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมีความทันสมัย (A2-D)<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพื้นที่ในการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ (A1-D)<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพื้นที่ในการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และทันยุคสมัย (A2-D)<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพื้นที่ในการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและก้าวทันเทคโนโลยี พร้อมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (A4-D)<br>6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนแนะนำให้ครูพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (A4-D)<br>7. วัดและประเมินผลการบริหารสถานศึกษา โดยการรับความคิดเห็นจากครูและบุคลากร (A3-C)<br>8. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศการพัฒนาตนเองเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจ (A5-C) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (Core Competency)** | |
| 3. การพัฒนาตนเอง (ต่อ) | 9. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (A1-A) |
| 4.การทำงานเป็นทีม | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1-P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถตัดสินใจและแสดงออกถึงความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรอย่างกล้าหาญ (A1-D)<br>3. ใช้กระบวนการ PLC อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (A2-D)<br>4. สนับสนุนการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อความสมบูรณ์ของงาน (A4-D)<br>5. วัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นความสามัคคีในหมู่คณะ การรับผิดชอบงานตนเอง และช่วยเหลืองานส่วนรวม (A3-C)<br>6. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร (A5-C)<br>7. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาออกแบบการทำงานเป็นทีม เพื่อการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1-A) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** | |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเป็นผู้นำในการวางแผนการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (A1-P)<br>2. นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (A2-D)<br>3. วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีให้สามารถบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ (A4-D)<br>4. วัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยตรวจสอบว่าผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตรงตามบริบทและความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ (A3-C)<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามผล และมีความสามารถในการนำข้อมูลที่ได้มาทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อมูลสรุปอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ (A1-C)<br>6. ติดตามผลการดำเนินงาน โดยเน้นที่ผลของการใช้หลักสูตรและคิดย้อนกลับไปยังการ SWOT ถึงความถูกต้องแม่นยำ (A5-C)<br>7. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1-A) |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น เข้าใจง่าย สามารถจูงใจครูและบุคลากรให้มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1-P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงบวก เพื่อจูงใจให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลลัพธ์ไปที่ผู้รับบริการ (A2-D) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** | |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ (ต่อ) | 3. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เปิดใจยอมรับและสร้างนวัตกรรมของตนเอง (A4-D)<br>4. วัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นการสื่อสารเชิงบวก ให้กำลังใจและเป็นที่ปรึกษาที่ดี (A3-C)<br>5. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร (A5-C)<br>6. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน ตรวจสอบประสิทธิภาพของการสื่อสาร และนำไปพัฒนาออกแบบการสื่อสารเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (A1-A) |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่นและเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรเพื่อสนองหลักสูตรดังกล่าว (A1-P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (A2-D)<br>3. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมีความทันสมัย (A2-D)<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (A4-D)<br>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างพื้นที่ให้กับครูและบุคลากรได้แสดงผลงานและประกวดแข่งขันสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (A4-D)<br>6. วัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางพัฒนาแก้ไข (A3-C) |

**ตารางที่ 26 (ต่อ)**

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา |
|---|---|
| **สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** | |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ต่อ) | 7. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ และสำรวจความพึงพอใจ (A5-C)<br>8. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน และนำไปพัฒนาการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร (A5-A) |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (A1-P)<br>2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างโอกาสสำหรับอนาคต กระตุ้นให้เกิดความเป็นไปได้ในการบรรลุวิสัยทัศน์ (A1-D)<br>3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของครูเพื่อให้จัดการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสม (A2-D)<br>4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง (A4-D)<br>5. วัดและประเมินผลการความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (A3-C)<br>6. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการกำกับติดตามนิเทศและเสริมแรงให้กำลังใจ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น (A5-C)<br>7. สรุปรวบรวมผลการดำเนินงาน ตรวจสอบประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งส่งเสริมให้บรรลุวิสัยทัศน์ (A1-A) |

**ตารางที่ 27** แสดงรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5P + PDCA

| แนวทางการดำเนินงาน / ขั้นตอนการดำเนินงาน | A1 | | | | A2 | | | | A3 | | | | A4 | | | | A5 | | | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | P | D | C | A | |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 2 | | 8 |
| 2. การบริการที่ดี | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | 1 | | 1 | | 7 |
| 3. การพัฒนาตนเอง | 1 | 1 | | 1 | | 2 | | | | | 1 | | | 2 | | | | | 1 | | 9 |
| 4. การทำงานเป็นทีม | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 7 |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 7 |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 6 |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1 | | | 1 | | 2 | | | | | 1 | | | 2 | | | | | 1 | | 8 |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | 7 |
| **รวม** | **8** | **4** | **1** | **8** | | **10** | | | **1** | | **7** | | | **10** | | | **1** | | **9** | | **59** |

หมายเหตุ P หมายถึง ร่วมกันวางแผน, D หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติตามแผน, C หมายถึง ร่วมกันตรวจสอบ, A หมายถึง ร่วมกันปรับปรุง/นำไปใช้

A1 หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร, A2 หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน, A3 หมายถึง การวัดประเมินผล, A4 หมายถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา, A5 หมายถึง การนิเทศติดตาม

จากตารางที่ 27 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 ประเด็น 59 แนวทาง ดังนี้ ประเด็นที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 8 แนวทาง ประเด็นที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 9 แนวทาง ประเด็นที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 8 แนวทาง และประเด็นที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

ผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 28** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

| ข้อมูลพื้นฐาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| ชาย | 1 | 11.11 |
| หญิง | 7 | 88.89 |
| **รวม** | **9** | **100.00** |
| **อายุ** | | |
| 20 – 30 ปี | - | - |
| 31 – 40 ปี | 4 | 44.45 |
| 41 – 50 ปี | 2 | 22.22 |
| 51 – 60 ปี | 3 | 33.33 |
| **รวม** | **9** | **100.00** |

**ตารางที่ 28 (ต่อ)**

| ข้อมูลพื้นฐาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ประสบการณ์ในการทำงาน** | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | - | - |
| 5 – 10 ปี | 4 | 44.45 |
| มากกว่า 10 ปี | 5 | 55.55 |
| **รวม** | **9** | **100.00** |

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 และประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45

ตอนที่ 2 ผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

**ตารางที่ 29** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้าน

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | แปลผล | *M* | *SD* | แปลผล | *M* | *SD* | แปลผล |
| ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 4.81 | .14 | มากที่สุด | 4.62 | .37 | มากที่สุด | 4.54 | .40 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 2 การบริการที่ดี | 4.87 | .08 | มากที่สุด | 4.73 | .29 | มากที่สุด | 4.68 | .28 | มากที่สุด |

**ตารางที่ 29 (ต่อ)**

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | | ความเป็นประโยชน์ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *M* | *SD* | แปลผล | *M* | *SD* | แปลผล | *M* | *SD* | แปลผล |
| ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง | 4.82 | .24 | มากที่สุด | 4.64 | .41 | มากที่สุด | 4.58 | .41 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม | 4.85 | .17 | มากที่สุด | 4.68 | .35 | มากที่สุด | 4.65 | .34 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 4.82 | .21 | มากที่สุด | 4.63 | .37 | มากที่สุด | 4.63 | .37 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ | 4.81 | .21 | มากที่สุด | 4.66 | .41 | มากที่สุด | 4.66 | .41 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 4.88 | .09 | มากที่สุด | 4.70 | .40 | มากที่สุด | 4.61 | .34 | มากที่สุด |
| ด้านที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ | 4.77 | .24 | มากที่สุด | 4.69 | .40 | มากที่สุด | 4.53 | .38 | มากที่สุด |
| รวม | 4.83 | .07 | มากที่สุด | 4.67 | .35 | มากที่สุด | 4.61 | .25 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

ด้านความเหมาะสม (*M* = 4.83 *SD* = .07) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.88, *SD* = .09) ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.87, *SD* = .08) และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.85, *SD* = .17)

ด้านความเป็นไปได้ (*M* = 4.67, *SD* = .35) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.73, *SD* = .29) ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.70, *SD* = .40) และด้านที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ (*M* = 4.69, *SD* = .40)

ด้านความเป็นประโยชน์ (*M* = 4.61, *SD* = .25) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.68, *SD* = .28) ด้านที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ (*M* = 4.66, *SD* = .41) และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.65, *SD* = .34)

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสมรรถการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามระยะหรือวัตถุประสงคการวิจัย ดังนี้

1) ผลศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. วิเคราะห์ขอมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 อายุส่วนใหญ่ 20 - 30 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

2. วิเคราะห์สภาพปัญหาสมรรถการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.53, *SD* = .66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ด้าน และระดับมาก จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (*M* = 4.55, *SD* = .65) การบริการที่ดี (*M* = 4.54, *SD* = .70) การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.54, *SD* = .70) การพัฒนาตนเอง (*M* = 4.53, *SD* = .69) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.53, *SD* = .69) การมีวิสัยทัศน์ (*M* = 4.52, *SD* = .69) การสื่อสารและการจูงใจ (*M* = 4.52, *SD* = .70) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (*M* = 4.50, *SD* = .69) ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์สภาพและปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาในแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะผู้บริหาร (Core Competency)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.55, *SD* = .65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด (*M* = 4.58, *SD* = .70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (*M* = 4.57, *SD* = .71) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร (*M* = 4.57, *SD* = .73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ (*M* = 4.52, *SD* = .76)

ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม (M = 4.56, *SD* = .77) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียน (*M* = 4.56, *SD* = .78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน (*M* = 4.55, *SD* = .77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (*M* = 4.51, *SD* = .81)

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.53, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ (*M* = 4.54, *SD* = .76) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .75) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .75) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุงและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา (*M* = 4.53, *SD* = .76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ (*M* = 4.51, *SD* = .80)

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (*M* = 4.57, *SD* = .74) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ (*M* = 4.56, *SD* = .72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (*M* = 4.51, *SD* = .78)

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.50, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย (*M* = 4.55, *SD* = .71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้ (*M* = 4.53, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถ SWOT Analysis เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท (*M* = 4.37, *SD* = .90)

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.52, *SD* = .70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (*M* = 4.53, *SD* = .72) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ (*M* = 4.53, *SD* = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน (*M* = 4.52, *SD* = .76)

ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (*M* = 4.52, *SD* = .76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ (*M* = 4.50, *SD* = .73)

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.50, *SD* = .73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ (*M* = 4.54, *SD* = .71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากร (*M* = 4.53, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (*M* = 4.51, *SD* = .76)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.52, *SD* = .69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (*M* = 4.56, *SD* = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (*M* = 4.54, *SD* = .74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม (*M*= 4.49, *SD* = .78)

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า ครูที่มีประสบการ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 8 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะผู้บริหาร (Core Competency)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง 1. ดำเนินการตามกระบวนการบริหารหลักสูตร เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การจัดทำหลักสูตร 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการบริหารหลักสูตร 5) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตร และ 7) การปรับปรุง พัฒนาการบริหารหลักสูตร 2. วางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษาชาติ การจัดการเรียนการสอนมีทิศทางที่ถูกต้อง และมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อที่จะนำพานักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. นำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในการนำหลักสูตรไปสู่โรงเรียนและจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4. พัฒนาเครื่องมือการนิเทศ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) มีแผนการนิเทศ 2) มีปฏิทินการนิเทศ 3) กำกับติดตาม ประเมินผล 4) นำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา 5. จัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศเป็นงานทำงานอย่างมีระบบ โดยอาศัยกลไกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาช่วย เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาวิชาชีพ และบรรลุเป้าหมายของการนิเทศที่ตั้งไว้ 6. ดำเนินการตามหลักการนิเทศ ดังนี้ 1) ประชุมผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ เพื่อเป็นการวางแผนการนิเทศ 2) ให้ความรู้ผู้รับการนิเทศก่อนดำเนินการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การสร้างกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศชี้แนะด้วยกัลยาณมิตร 5) ประเมินผล สะท้อนข้อมูลนิเทศ 6) นำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม 7. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแบบกัลยาณมิตร สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างตรงไปตรงมา ชี้ให้ครูเห็นจุดเด่นของตนเอง และนำจุดเด่นที่มีมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และนำจุดด้อยไปสู่การปรับปรุง

ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย 6 แนวทาง 1. การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนด้านพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนดตามคุณลักษณะ 8 ประการ และมีเกณฑ์การวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน 2. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจผู้เรียนให้ยกระดับขึ้น คุณธรรม 4 ประการที่ควรปลูกฝังในผู้เรียน คือ การรักษาความสัตย์, การรู้จักข่มใจ

ตนเอง, การอดทน อดกลั้น และอดออม 3. วิเคราะห์ผู้เรียน บริบทของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม มาใช้ในการดำเนินการออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning เลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม 4. ออกแบบหลักสูตรบูรณาการกับท้องถิ่นและชุมชน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สังคม ชุมชน เพื่อสร้างนักเรียนที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน สังคม 5. สถานศึกษากำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติ ร่วมกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การตัดสินผลการเรียนรู้เป็นมาตรฐานและเป็นประโยชน์ และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเมื่อนักเรียนย้ายสถานศึกษา 6. การวัดและประเมินผลควรมีวิธีการที่หลากหลาย และเข้าใจถึงบริบทและสมรรถนะของผู้เรียน

ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 11 แนวทาง 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยนำข้อมูลการศึกษา เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ 2. สถานศึกษาควรมีระบบ Coaching & Mentoring สำหรับครูใหม่ เพื่อให้ได้รับกระบวนการสอนงานจากครูที่มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น สอนสนุกยิงมุกบ้าง สอนเทคนิคลัด สอนไปเล่าเรื่องไป สอนแบบแชร์ประสบการณ์ สอนให้ปฏิบัติ สื่อการสอนที่น่าสนใจ สอนแบบมีเกมชิงรางวัล สอนแบบจบในคาบ เป็นต้น 4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา เพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน 5. มีระบบนิเทศ ติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้สื่อนวัตกรรมมีคุณภาพ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเกิดประโยชน์กับผู้นำไปใช้งาน 6. ผู้บริหารต้องสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนอย่างเพียงพอ เพราะสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนในเรียนได้ 7. สถานศึกษาควรสนับสนุน/ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งรูปแบบ Only และ On-Site เพื่อนำปัญหาที่พบมาวิเคราะห์ร่วมกัน หาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือเสนอแนะวิธีการในการแก้ปัญหาที่ทำสำเร็จมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการได้เป็นอย่างดี 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอน เป็นการสะท้อนผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปใช้ในการกำหนดงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป 9. นำข้อมูลจากการนิเทศไปสู่การวางแผนงานบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน เช่น การเตรียมงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพหากมีความจำเป็น เป็นต้น 10. วางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ เป็นการนิเทศที่หาข้อดี และข้อเสียเพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน

วิชาการให้มีประสิทธิภาพ 11. รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้ทราบเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 8 แนวทาง 1. กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ส่งผลให้เป้าหมายบรรลุผล เพราะทุกคนตระหนัก และเห็นความสำคัญร่วมกัน 2. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดันหรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบของ 3. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา การบริหารขับเคลื่อนงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน 4. การมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้การจัดการบรรยากาศชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน หรือความเครียดอันเกิดจากอิทธิพลด้านลบของพฤติกรรมกลุ่ม 5. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการขับเคลื่อนงานวิชาการทั้งระบบ จึงจะเกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ 6. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกคน และนำข้อมูลในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาตัดสินใจ 7. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ควรแสดงบทบาทตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และจะต้องแสดงความคิดเห็นที่อยู่บนแนวคิด หลักการทางวิชาการที่ถูกต้อง และชัดเจน 8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง 1. กำหนดนโยบายด้านวิชาการ มาจากการวิเคราะห์หลักสูตรผ่านกระบวนการ SWOT Analysis อย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายประกอบการพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายด้านวิชาการเพื่อส่งผลให้นโยบายที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอน 2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมากำหนดนโยบายที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา 3. สร้างทีม ประกอบด้วย ทีมนำ ทีมทำ ทีมประสาน เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากร มีทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนด 4. ผู้บริหารควรมีระบบกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมและหนุนเสริมการทำงานของครู

ในด้านวิชาการ เพื่อช่วยเหลือครูในการทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ 5. ประชุม ชี้แจง แนวคิดใหม่ให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องยอมรับแนวคิดใหม่ และร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของชุมชน สังคม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ การสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่างไปจากเดิม เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา 6. สถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้ครู/บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านวิชาการ ทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อรับฟังมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนงานวิชาการของสถานศึกษา 7. กำหนดหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนี้ 1) หลักการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) หลักการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) หลักการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนในการบริหาร

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 9 แนวทาง 1. กำหนดเนื้อหาภาษาที่ใช้ในการสื่อสารแต่ละกลุ่มคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้รับสาร ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ อาชีพ การศึกษา และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารมีความเหมาะสมกับบริบท ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. สถานศึกษาจึงควรมีพื้นที่ในการสื่อสารแผนฯ ไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจนโยบายและการขับเคลื่อน 3. การสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น 4. สถานศึกษาต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร สร้างการมีส่วนร่วมนั้นจะช่วยให้ทุกคนรับรู้ถึงเป้าหมายร่วมกัน และจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้อง 5. การสั่งการโดยตรงอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง แต่ควรใช้วิธีพูดคุยและให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ 6. ใช้คำพูดและท่าทาง กริยาที่เหมาะสม เป็นภาษากายและภาษาการสื่อสารที่ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกเปิดใจในการรับฟังข้อเสนอแนะ เป็นศิลปะการสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จมากขึ้น 7. ควรเป็นการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร แต่ต้องสะท้อนผลอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาให้ตรงจุด 8. ผู้บริหารควรมีศิลปะในการสื่อสาร สามารถจูงใจ โน้มน้าว และมีองค์ความรู้ในเรื่องที่สื่อสารชัดเจน ส่งผลให้ผู้ฟังยอมรับ และคล้อยตาม ส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 9. ควรใช้การสร้างการมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ต้นในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 11 แนวทาง 1. ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร ให้มีความรู้ และเทคนิคใหม่ โดยการอบรม พัฒนาเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองแก่ครู ให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง

อย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น 3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากร ดังนี้ มีการรวมกลุ่มวิชาการโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Leaning Community) เพื่อใช้เป็นกระบวนการขับเคลื่อนในการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น 4. การทำงานควรเป็นลักษณะของทีม เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้ปฏิบัติเพียงอย่างเดียว 5. ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ กำกับติดตาม และเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมกลุ่ม PLC แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือปรึกษา หาแนวทางแก้ไข พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร 6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนจะช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และช่วยให้เกิดมุมมองในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน เกิดการทำงานร่วมกันในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้ 7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของจะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร 8. ผู้บริหารงานกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อค้นหาศักยภาพ หรือความสามารถในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากรในการนำความรู้ความสามารถ และทักษะด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างรอบด้าน 9. สถานศึกษาควรให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อให้ครูมีทิศทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 10. เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอน จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 11. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมพัฒนา ในวันหยุดราชการ และส่งเสริมการเรียนต่อระดับที่สูงขึ้น

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง 1. กำหนดวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และนำมากำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย และเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและสังคม 2. สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการบริหาร PDCA ในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องผ่านกระบวนการ SWOT จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส จากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดแนวทาง วิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อจะได้รับทราบข้อมูลอย่างรอบด้าน 4. ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างการยอมรับที่ไม่ใช่

รูปแบบการสั่งการ เพราะอาจจะทำให้เกิดการต่อต้าน/ปฏิเสธ แต่ควรหาวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้ Change Agent ช่วยให้เกิดการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

2. สร้างแนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากเอกสารสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 และสังเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2.1 สังเคราะห์ (ราง) แนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 6 แนวทาง ประเด็นที่ 2 การบริการที่ดี จำนวน 6 แนวทาง ประเด็นที่ 3 การพัฒนาตนเอง จำนวน 6 แนวทาง ประเด็นที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 แนวทาง สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยประเด็นที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ จำนวน 6 แนวทาง ประเด็นที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 6 แนวทาง ประเด็นที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 6 แนวทาง และประเด็นที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 6 แนวทาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 แนวทาง

3. ผลการตรวจสอบประเมินทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ตามหลักกระบวนการวงจรคุณภาพแบบ PDCA ปัจจัยสนับสนุน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมแนวทาง และลงความเห็นวารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกตอง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้านมากที่สุด ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA ประกอบด้วย 8 ประเด็น 59 แนวทาง ดังนี้ ประเด็นที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 8 แนวทาง ประเด็นที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 9 แนวทาง ประเด็นที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

ประเด็นที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 8 แนวทาง และประเด็นที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA ผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 และประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านความเหมาะสม (*M* = 4.83 *SD* = .07) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.88, *SD* = .09) ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.87, *SD* = .08) และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.85, *SD* = .17) ด้านความเป็นไปได้ (*M* = 4.67, *SD* = .35) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.73, *SD* = .29) ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (*M* = 4.70, *SD* = .40) และด้านที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ (*M* = 4.69, *SD* = .40) ด้านความเป็นประโยชน์ (*M* = 4.61, *SD* = .25) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (*M* = 4.68, *SD* = .28) ด้านที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ (*M* = 4.66, *SD* = .41) และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.65, *SD* = .34)

**5.2 อภิปรายผลการวิจัย**

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ด้าน

และระดับมาก จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานในทุกด้านของสถานศึกษาขับเคลื่อนและนำสู่การปฏิบัติตามแผนและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีการนำหลักทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามาบูรณาการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย เน้นการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ กฤษณะ เชียงแรง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน สามารถให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน สอดคล้องกับ ณีรนุช แก้วบัวสา และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการบริการที่ดีสมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถ SWOT Analysis เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การแสวงหาโอกาสการแข่งขันทักษะทางวิชาการให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนยังไม่ครอบคลุม ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ที่ใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ลำดับแรกของสมรรถนะประจำสายงาน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์น้อยกว่าองค์ประกอบของการบริหารงานด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

5.2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1) จากการสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 8 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง 2) ด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย 6 แนวทาง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 11 แนวทาง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 8 แนวทาง 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 9 แนวทาง 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 11 แนวทาง และ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง โดยใช้กระบวนการบริหารเชิงระบบ เพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ศึกษาบริบทของโรงเรียน เพื่อนำมาจัดการเรียนรู้ โดยตอบสนองความต้องการของชุมชน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสร้างเครือข่ายทางการศึกษาที่มีคุณภาพ กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน รับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วนำมากำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้คำพูดและท่าทางกริยาที่เหมาะสม สื่อความได้ชัดเจน ตรงประเด็น ส่งเสริม สนับสนุน การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานโดยกระบวนการ PLC กำหนดวิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และนำมากำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และสามารถบรรลุได้จริง สอดคล้องณีรนุช แก้วบัวสา และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ในส่วนของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาศึกษาหาแนวทางพัฒนาการใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งสิ้น 2 ด้าน นั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยให้เป็นไปตามประเด็นการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งได้นำมาอภิปรายในแต่ละด้านได้ ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จำนวน 11 แนวทาง คือ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนา 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอนในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและชัดเจน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและชัดเจน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเห็นผลชัดเจน 7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อรายงานการดำเนินงาน 9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรายงานการปฏิบัติเป็นระบบชัดเจนและครอบคลุม 10. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย และทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการบริหารการศึกษา 11. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานในสถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 7 แนวทาง คือ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ และสรุปความจากการฟังและการอ่านก่อนเผยแพร่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบรรยาย อธิบาย และให้คำปรึกษาผู้อื่นตามแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเขียนเอกสารทางวิชาการได้ น่าสนใจ กระชับรัดกุม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเพื่อ การนำเสนอความรู้และแนวคิด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องและครบถ้วน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม 7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ ศิวพร ละหานเพชร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ รวมถึงแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 ในส่วนของแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู พบว่า สถานศึกษาควรจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา นำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ปรับปรุงระบบสาระสนเทศ ในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูมีการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายที่มีอยู่ในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน สอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รวมถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครนายก ในส่วนของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม พัฒนากระบวนการเรียนรู้มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน วัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง ใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้คำแนะนำตามหลักการนิเทศผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพและปฏิบัติการ สอดคล้องกับ นุศเรศ คำดีบุญ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 รวมถึงพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ในส่วนของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงานวิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียนให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบแนวทางการทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ตามหลักกระบวนการวงจรคุณภาพแบบ PDCA ปัจจัยสนับสนุน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมแนวทาง และลงความเห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมและรายด้านมากที่สุด ดังนี้ ด้านความเหมาะสม ($M$ = 4.83 SD = .07) ด้านความเป็นไปได้ ($M$ = 4.67, SD = .35) ด้านความเป็นประโยชน์ ($M$ = 4.61, SD = .25) ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบบริหารคุณภาพ 8C5A + PDCA ประกอบด้วย 8 ประเด็น 59 แนวทาง ดังนี้ ประเด็นที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 8 แนวทาง ประเด็นที่ 2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 9 แนวทาง ประเด็นที่ 4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ประเด็นที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 6 แนวทาง ประเด็นที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 8 แนวทาง และประเด็นที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่กำหนดขึ้นมาจากการศึกษาและการวิจัยอย่างเป็นระบบ ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงให้สมบูรณ์โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ต่องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ขวัญข้าว ชุ่มเกสรกูลกิจ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน รวมถึงนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ในส่วนของแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน พบว่า กำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการได้ 39 แนวทาง ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 6 แนวทาง การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6 แนวทาง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6 แนวทาง การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6 แนวทาง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5 แนวทาง การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6 แนวทาง และการนิเทศการศึกษา 4 แนวทาง สอดคล้องกับ

เกศรา ตุ่มคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่ขะปู อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ รวมถึงเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่ขะปู อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA ในส่วนของแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่ขะปู อำเภอสะเมิง จังหวดเชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่ขะปู อำเภอสะเมิง จังหวดเชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA ที่ต้องคำนึงถึงของแต่ละด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรสถานศึกษา คือ ขั้นการวางแผน (Plan) การประชุมวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แต่งตั้งคณะทำงาน งบประมาณ ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ขั้นการตรวจสอบ (Check) เมื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ควรเก็บรวบรวมข้อมูลจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาจากการใช้หลักสูตร ขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ขั้นการวางแผน (Plan) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำไว้ ขั้นการตรวจสอบ (Check) การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) การเก็บรวบรวมข้อมูลควรนำจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาจากการนิเทศมาร่วมกันวางแผนปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการวัดผลประเมินผล คือ ขั้นการวางแผน (Plan) การเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเพื่อจัดทำแบบวัดผลประเมินผล ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ขั้นการตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) การนำข้อมูลจากการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา คือ ขั้นการวางแผน (Plan) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศควรจัดลำดับความสำคัญของการนิเทศ ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ขั้นการตรวจสอบ (Check) กำหนดกรอบการนิเทศควรมีการเก็บข้อมูลระหว่างนิเทศ ขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) การปรับปรุงแก้ไขตามผลการนิเทศเพื่อการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป สอดคล้องกับ ธริศร เทียบปาน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบ การสร้างรูปแบบ และนำรูปแบบไปทดลองใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้ ผลการการสร้างรูปแบบการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และผลจากการสนทนากลุ่ม การดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพ และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงาน

วิชาการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 12 ด้าน คือ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 3. การวัดผลประเมินผล 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกัน 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือ 12. การส่งเสริมสนับสนุนวิชากับสถานศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับ คณณ สิริโชคเจริญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม รวมถึงพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ในส่วนของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ตามองค์ประกอบทั้ง 7 คือ การบริหารหลักสูตร, การบริหารการจัดการเรียนรู้, การบริหารทรัพยากรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้, การนิเทศการจัดการเรียนรู้และการทำงาน, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยเริ่มจากการวางแผน (Plan: P) ด้วยวิธีการกำหนดขอบข่ายงาน สำรวจวิเคราะห์จัดทำแผน จัดทำคำสั่ง แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do: D) ด้วยการดำเนินงานทุกขั้นตอนตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ (Check: C) ผลการดำเนินงานตลอดเวลาตามขอบข่ายงานภายในห้วงเวลาที่กำหนดในแผน ซึ่งมีทั้งงานที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานที่ต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act: A) เป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบ และประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดี ที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่าสมรรถหลัก และสมรรถนะประจำสายงานมีปัญหามากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญตามแนวทางที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการครบถ้วนตามวงจรคุณภาพ PDCA

1.3 สถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปกำหนดแนวทางการพัฒนาในสถานศึกษาของตนเอง และขยายผลสู่การปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยควบคู่กันระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์


มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* คุรุสภา

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กฤษณะ เชียงแรง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

กัลยา วานิชยบัญชา. (2557). *การใช SPSS for Windows*. สามลดา.

เกตกนก สวยค้าข้าว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกศรา ตุ่มคำ. (2562). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านแม่ขะปู อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA.* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. (16 พฤษภาคม 2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก.

ขวัญข้าว ชุ่มเกษรกูลกิจ. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณณ สิริโชคเจริญ. (2565). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิรารัตน์ กระจ่างดี. (2562). *การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

จีณัญญาพัจน์ โคตรหลักคำ. (2558). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณีรนุช แก้วบัวสา, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, และสมเกียรติ พละจิตต์. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพย์วัลย์ อ่างคำ. (2561*). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.

ทัศนีย์ ใจดี. (2559). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จันทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนัฏฐา คุณสุข. (2565). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธริศร เทียบปาน. (2562). *การพัฒนารูปแบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้.* สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์อภิมาน.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องตน.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาสน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ปริวรัญญา ผ่านสุวรรณ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ.* ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปราณี หลำเบ็ญสะ. (2561). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. สหมิตรพัฒนาการพิมพ์

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาริฉัตร โชติขันธ์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะนัทธ์ ว่องพัฒนวงศ์. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรินทร์ โคตรสมบัติ. (2556). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิจิตรา ธงพานิช. (2562). *วิชาการจัดการเรียนรู้และการจัดการในชั้นเรียน:รูปแบบการสอน ADDIE (ADDIE Model).* http://adi2learn.blogspot.com/2018/01/addiemodel.html

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมลพรรณ กุลาสา. (2558). *สภาพปัญหาและแนวทางในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพรรัตน์ วุฒิสาร. (2563). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรวลี ตรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ. (2565). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ยุพา พรมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัชนีย์ สีหะวงษ์. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิมล เดชะ. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์ และรชฎ สุวรรณกูฏ. (2558). *สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแหงชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551*. คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561) *คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา.* https://data.bopp-obec.info/emis/index.php.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* https://www.obec.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.* กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. บริษัท พี.เอ.ลีฟวิง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. พริกหวานกราฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พริกหวานกราฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566*. https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3121

หทัยชนก ปัญญา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

หวน พินธุพันธ. (2556). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ* (พิมพครั้งที่ 2). โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส.

อภิชา พุ่มพวง. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

อัยลดา บุณวัฒน์. (2562). *แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Aitken and E.J. (2015). Core Competencies for School Principal. The Education Review Office.

Bapat and Team. (2015). A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead. http://www.safiyahsatterwhite.com/wp content/upload/2014/11/Leadership

Calwell, B. (2000). *“A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalisation in Learning,” Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung*. Rajabhat Institute.

Chester. (1996). *An Introduction to School Administration: Selected Reading*. Mc Millan Company.

Cohen, L. Lawrence, M. & Keitth, M. (2011). *Research Methods in Education.* (7th ed.). Routledge U.S.A..

Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers. (pp. 202-204).

Deming in Mycoted. (2004). *Plan Do Check Act (PDCA).* (Online). http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php

Good, C.V. (1974). *Dictionary of education (3rd ed.).* McGraw – Hill.

Grossman, F.K. (2011). "Risk and resilience in young adolescent". *Journal of Youth and Adolescent, 21*(5), 259-550.

Ibrahim, B. (2019). Ibrahim Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 382*(Icet), 13-18

Kennedy and Dresser (2005). *Creating a Competency-Based.* Workplace. Benefits Compensation Digest, 42(2), 20-23.

Knezevich, S.J. (1984). *Administration of Public Education*. (4th ed.). Harper and Row.

Lunenburg, F.C. and Allan C.O. (2020) Educational Administration: Concepts and practices, (7th ed.), SAGE Publications.

Marmon, D.H. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs*. Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee, United States – Tennessee.

Monique, L. & Yamina B. (2018). "Leadership Requirements for School Principals: Similarities and Differences Between Four Competency Standards". *Canadian Journal of Educational Administration and Policy, 188,* 53-68.

Sufean, H. and Saleh, A.A. (2015). Professional development needs of school principals in context of education reform. Acedemic Journals.

Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. Harcourt, Brace and World.

Victor, A.A. (2014). "Motivation and Effective Performance of Academic Staff in Higher Education: Case Study of Adekunle Ajasin University, Ondo State, Nigeria"

International. *Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, 1*(2), 157-63.

# ภาคผนวก




# ภาคผนวก ก

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี
   อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. นางสาวภรณพรรษ นวกวงค์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญบุญ จังหวัดปทุมธานี
3. นางสาวสุภัค วงศ์ภักดี
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจุฬาจินดาราม จังหวัดปทุมธานี
4. นายธีรพงศ์ คงสีแก้ว
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสโมสร จังหวัดปทุมธานี
5. นางสาวอังวิภา ผูกพันธ์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม จังหวัดปทุมธานี

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

**ที่** อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๙๑ **วันที่** ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

**เรื่อง** ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

หมายเลขอ้างอิง 190110GA5148796
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวภรณพรรษ นวกวงค์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011IYH2807966
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสุภัค วงศ์ภักดี

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011FC29O37893
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีรพงศ์ คงสีแก้ว

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190111VL1G80023
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอังวิภา ผูกพันธ์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190112CBE172375
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

**การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)**

| ลำดับที่ | ผู้ให้สัมภาษณ์ | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| 1 | ผศ.ดร.นิติกร อ่อนโยน | อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 2 | นางสาวไอรดา คล้ายสำริด | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 3 | นางสาวดอกรักษ์ วรยศ | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 4 | นางสาวบุญเรียม จันทวรนันทวิช | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบึงบา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 5 | นางจิตพทัย รุณกระโทก | ผู้อำนวยการโรงเรียนประชากรรังสฤษฎ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |



# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

**ที่** อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๘ **วันที่** ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติกร อ่อนโยน

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

หมายเลขอ้างอิง 19011SBQRQ43112
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นางสาวไอรดา คล้ายสำริด

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011WV8DW28112
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นางสาวดอกรักษ์ วรยศ

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๑๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ บินทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 1901158RG469596
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นางสาวบุญเรียม จันทรนันทวิช

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190115R4HA37842
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นางจิตพทัย รุณกระโทก

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011ILAJE91335
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

**การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย**
**(สนทนากลุ่มและแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม**
**และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง)**

| ลำดับที่ | ผู้ร่วมสนทนา | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| 1 | ว่าที่ร้อยตรีรัฐพงษ์ มีพงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดบางบ่อ (ศักดิ์ปรีดา ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 |
| 2 | นางวิชุตา ภควัฒนะ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลำพญา (จำเนียรบำรุงวิทย์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 |
| 3 | นางสาวดวงกมล ปถคามินทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางภาษี (บุญเรือนบูรณะ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 |
| 4 | นางสาวกาญจนา สุรินยา | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดวิหารแดง (วรมิตรภัทรายุวราษฎร์ประดิษฐ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 |
| 5 | นางสาวกรกช มารอด | ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานนาตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 |
| 6 | นางจันทวงศ์ เรืองเกศา | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 |
| 7 | นางสาวสุภพิชา นาสะอ้าน | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งพิชัย (พรหมวิสุทธิ์อนุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 |
| 8 | นางจิตพทัย รุณกระโทก | ผู้อำนวยการโรงเรียนประชากรรังสฤษฎ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 9 | นายถวิลวงษ์ ปินะสา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองบ้านพร้าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 |



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ว่าที่ร้อยตรีรัฐพงษ์ มีพงศ์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011QP4KH50659
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางวิชุตา ภควัฒนะ

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011KZGHH66309
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวดวงกมล ปถคามินทร์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011NZMSR59822
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวกาญจนา สุรินยา

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011GYUST85508
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวกรกช มารอด

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011GA6QM73277
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๓๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางจันทวงศ์ เรืองเกศา

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๑๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญทริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011VHUW583721
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๓๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวสุภพิชา นาสะอ้าน

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๗๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญทริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190111BSFX51426
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางนิรันดา โกเมนทร์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕๑๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญทริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011TQHJV25760
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๓๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวปัทมา ตันไพบูลย์

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสุขบุญทริการาม ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011VJTR446719
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags




# ภาคผนวก ข
# เครื่องมือวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**
**เรื่อง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ**
**ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามฉบับนี้แล้ว โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะประมวลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม และเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง
นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

**ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง**: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบ่งคำถามเป็น 8 ด้าน ดังนี้**

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) การบริการที่ดี

3) การพัฒนาตนเอง

4) การทำงานเป็นทีม

5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

6) การสื่อสารและการจูงใจ

7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

8) การมีวิสัยทัศน์

**คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งตัวเลขแต่ละตัวแทนความหมาย ดังนี้**

5 หมายถึง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** | **สภาพปัญหา** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** | | | | | |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน | | | | | |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด | | | | | |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร | | | | | |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความต้องการใช้สื่อนวัตกรรม | | | | | |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้อยู่เสมอ | | | | | |

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2. ด้านการบริการที่ดี** | | | | | |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษามาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร | | | | | |
| 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม | | | | | |
| 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียน | | | | | |
| **3. ด้านการพัฒนาตนเอง** | | | | | |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ | | | | | |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ | | | | | |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ | | | | | |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับฟังความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนโดยปราศจากอคติ | | | | | |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา | | | | | |
| 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้ | | | | | |

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **4. ด้านการทำงานเป็นทีม** | | | | | |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้กับครูได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง | | | | | |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน | | | | | |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ | | | | | |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป | | | | | |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ | | | | | |
| **5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์** | | | | | |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถ SWOT ANALYSIS เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท | | | | | |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้ | | | | | |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความคิดนอกกรอบ มีวิธีพัฒนางานวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | | | | | |
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย | | | | | |
| 5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาโอกาสการแข่งขันทักษะทางวิชาการให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนอยู่เสมอ | | | | | |

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ** | | | | | |
| 6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ | | | | | |
| 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน | | | | | |
| 6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร | | | | | |
| 6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ | | | | | |
| 6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | | | | | |
| 6.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถหาข้อยุติความคิดเห็นด้านวิชาการที่มีความขัดแย้งกันโดยปราศจากอคติ | | | | | |
| **7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** | | | | | |
| 7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากร | | | | | |
| 7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้กแก่บุคลากร | | | | | |
| 7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้บริหารสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี | | | | | |
| 7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร | | | | | |

| สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **8. ด้านการมีวิสัยทัศน์** | | | | | |
| 8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม | | | | | |
| 8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่มุ่งให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน | | | | | |
| 8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | | | | | |
| 8.4 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยใช้แนวคิดที่ทันสมัย | | | | | |
| 8.5 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา | | | | | |
| 8.6 ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน | | | | | |

ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

**แบบสัมภาษณ์**

**หลักการแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ**

**ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) สร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. จากการวิเคราะห์สภาพและปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ 5 มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาหลักการแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการศึกษาหลักการแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอขอบคุณพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ คำตอบของท่านจะเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง
นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

สาขาวิชา.....

3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

4. สถานที่ทำงาน.....

ผู้สัมภาษณ์ กัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น.

สถานที่.....

**ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เกริ่นนำ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา / บุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ และมีจริยธรรม ท่านมีความคิดเห็นว่าควรมีการดำเนินการ หลักการแนวคิดอย่างไร จึงสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย**

**1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์**

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการจัดทำแผนการพัฒนาระบบการนิเทศ เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

**2. ด้านการบริการที่ดี**

2.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่ประสงค์ให้กับนักเรียน

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนไว้อย่างชัดเจน

.....

.....

.....

.....

**3. ด้านการพัฒนาตนเอง**

3.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการแนะนำเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการนิเทศติดตามผลการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการ

.....

.....

.....

.....

3.4 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากการนิเทศการสอนเพื่อนำไปใช้กำหนดแผนงานวิชาการ

.....

.....

.....

.....

**4. ด้านการทำงานเป็นทีม**

4.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการขับเคลื่อนงานวิชาการร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ

.....

.....

.....

.....

4.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

.....

.....

.....

.....

**5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์**

5.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการกำหนดนโยบายด้านวิชาการโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่กำหนดไว้ได้

.....

.....

.....

.....

5.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารวิชาการอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

**6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ**

6.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนางานวิชาการ

.....

.....

.....

.....

6.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการสั่งการการดำเนินงานวิชาการได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

.....

.....

.....

.....

6.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน

.....

.....

.....

.....

6.4 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

**7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

7.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ

.....

.....

.....

.....

7.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาด้านวิชาการแก่บุคลากร

.....

.....

.....

.....

7.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือปรึกษา การสื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

7.4 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการให้แก่บุคลากร

.....

.....

.....

.....

**8. ด้านการมีวิสัยทัศน์**

8.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

8.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

8.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร ในการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ_____

(_____)

ผู้ให้สัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

**แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา**
**ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)**

**1. คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ตรงตามสภาพบริบทของการดำเนินงานในปัจจุบัน โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด

**2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของตนเองเพื่อวางแผนการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าประสงค์

**3. การส่งแบบประเมินคืน**

ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบประเมินคืนในวันประชุมกลุ่มสนทนา จักเป็นพระคุณยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง

(นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง)
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

**ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย หลักกระบวนการวงจรคุณภาพแบบ PDCA ปัจจัยสนับสนุน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักกระบวนการวงจรคุณภาพแบบ PDCA ประกอบด้วย 1) P คือ ร่วมกันวางแผน (Plan) 2) D คือ ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) 3) C คือ ร่วมกันตรวจสอบ (Check) 4) A คือ ร่วมกันปรับปรุง/นำไปใช้ (Action)

2. ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การนิเทศการศึกษา 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 5) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 2 การบริการที่ดี องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และองค์ประกอบที่ 8 การมีวิสัยทัศน์




**คำชี้แจง** : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

| ขันตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการบริการที่ดี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการบริการที่ดีที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริการที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการบริการที่ดีอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการบริการที่ดีครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการบริการที่ดี สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริการที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการบริการที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการบริการที่ดี และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการบริการที่ดี จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการบริการที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

ในพระบรมราชูปถัมภ์

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการพัฒนาตนเองครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการพัฒนาตนเอง สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาตนเอง | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตนเอง และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการพัฒนาตนเอง จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการทำงานเป็นทีมครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการทำงานเป็นทีม สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการทำงานเป็นทีม และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการทำงานเป็นทีม จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการสื่อสารและการจูงใจ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการจูงใจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการสื่อสารและการจูงใจที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการสื่อสารและการจูงใจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการสื่อสารและการจูงใจอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการสื่อสารและการจูงใจครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการสื่อสารและการจูงใจ สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการสื่อสารและการจูงใจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการสื่อสารและการจูงใจ และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการสื่อสารและการจูงใจ จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการสื่อสารและการจูงใจเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

| ขั้นตอนการดำเนินงาน | รายละเอียด | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | | ความเป็นประโยชน์ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 1. โรงเรียนมีแผนและปฏิทินปฏิบัติงานการมีวิสัยทัศน์ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. โรงเรียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4. โรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5. โรงเรียนมีข้อมูลการมีวิสัยทัศน์ครบถ้วน โดยความร่วมมือจากบุคลากร | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6. โรงเรียนจัดทำสารสนเทศการมีวิสัยทัศน์ สำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7. โรงเรียนกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8. โรงเรียนมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการมีวิสัยทัศน์ และขอความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9. โรงเรียนบันทึกและสรุปข้อมูลการดำเนินการมีวิสัยทัศน์ จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10. โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานจัดทำข้อมูลการมีวิสัยทัศน์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข | | | | | | | | | | | | | | | |

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

**สรุปผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย**
**เรื่อง “สภาพปัญหาของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ**
**ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”**

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| **1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง** ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้มาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพสูงเกินกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ผ่านกระบวนการวางแผนก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานออกมาได้มาตรฐาน | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งปฏิบัติงานให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | .60 | นำไปใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวางแผนงานก่อนนำไปปฏิบัติ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | .60 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| **2. การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการจัดการศึกษา เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้ปกครอง นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ | | | | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 8 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาแนวทางปรับปรุงระบบการบริการอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 9 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทำให้ระบบการบริการในปัจจุบัน ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนได้รับเป็นสำคัญ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทำให้ผู้มาติดต่อราชการมักจะบอกว่าการบริการของสถานศึกษารวดเร็วทันใจ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 12 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญแก่ผู้มารับบริการอยู่เสมอ | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| **3. การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเองให้เจริญขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวม และประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษา และวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหา และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์เป็นสันติสุขต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก | | | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมการประชุมวิชาการหรือสัมมนาแล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 14 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 15 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นด้านวิชาการในการพัฒนาสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 16 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับฟังความคิดเห็นด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 18 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นสันติสุขต่อผู้อื่นและสังคมโลก | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **4. การทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น ใช้กิริยา ท่าทาง คำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน | | | | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 20 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งมั่นตั้งใจสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 21 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นออกไปได้ | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 22 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงบทบาทความเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 23 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมตัดสินใจ | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 24 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านลงมือปฏิบัติร่วมกับครูและบุคลากรอย่างเต็มใจ | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| **5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์** หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ก่อความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาให้งานที่รับผิดชอบของสถานศึกษาไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะของการคิดนอกกรอบ การนำเสนอความคิดใหม่ เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงาน เพื่อประโยชน์ และโอกาสของสถานศึกษาโดยรวมอย่างที่ไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน | | | | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 26 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจของครูและบุคลากรเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 27 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความคิดนอกกรอบ มีวิธีคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 28 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 29 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดนโยบายโดยมีการประยุกต์ใช้จากความรู้และทักษะที่หลากหลาย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 30 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสวงหาโอกาสให้กับโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **6. การสื่อสารและการจูงใจ** หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาส และสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร จนทำให้การสื่อสารและจูงใจกลายเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างน่าเชื่อถือ | | | | | | | | |
| 31 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 32 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้คำพูดและกริยาท่าทางที่เหมาะสมในการสื่อสาร | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 33 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 34 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้การสื่อสารที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 35 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสั่งการการดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 36 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| **7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เพิ่มพูนทักษะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ องค์การหรือหน่วยงาน | | | | | | | | |
| 37 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 38 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 39 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะของบุคลากร เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 40 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 41 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางานตามศักยภาพของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |

| รายการ | | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| **8. การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ก่อความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาให้งานที่รับผิดชอบของสถานศึกษาไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะของการคิดนอกกรอบ การนำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงานเพื่อประโยชน์และโอกาสของสถานศึกษาโดยรวมอย่างที่ไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน | | | | | | | | |
| 42 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 43 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 44 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 45 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดนโยบายโดยใช้แนวคิดที่ทันสมัย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 46 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 | นำไปใช้ได้ |
| 47 | ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | นำไปใช้ได้ |

**ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวมและรายด้าน**

| สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวนข้อ | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|---|---|
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 6 | .983 |
| 2. การบริการที่ดี | 6 | .981 |
| 3. การพัฒนาตนเอง | 6 | .981 |
| 4. การทำงานเป็นทีม | 6 | .980 |
| 5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ | 6 | .984 |
| 6. การสื่อสารและการจูงใจ | 6 | .983 |
| 7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 5 | .981 |
| 8. การมีวิสัยทัศน์ | 6 | .982 |
| **รวม** | **47** | **.979** |

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY




# ภาคผนวก ค

# หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ด้วยนางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๐๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๐๖๕๗๕๐๘ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190119GUW262668
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

# ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-สกุล** | นางสาวกัญญธนัฏฐ์ ทำนาเมือง |
| **วัน เดือน ปี เกิด** | 25 เมษายน 2540 |
| **สถานที่เกิด** | สกลนคร |
| **วุฒิการศึกษา** | พ.ศ. 2563 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาชีววิทยาและวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี |
| **ที่อยู่ปัจจุบัน** | บ้านเลขที่ 159 / 1 หมู่17 ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY