



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

สุวรรณี เกษีสม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

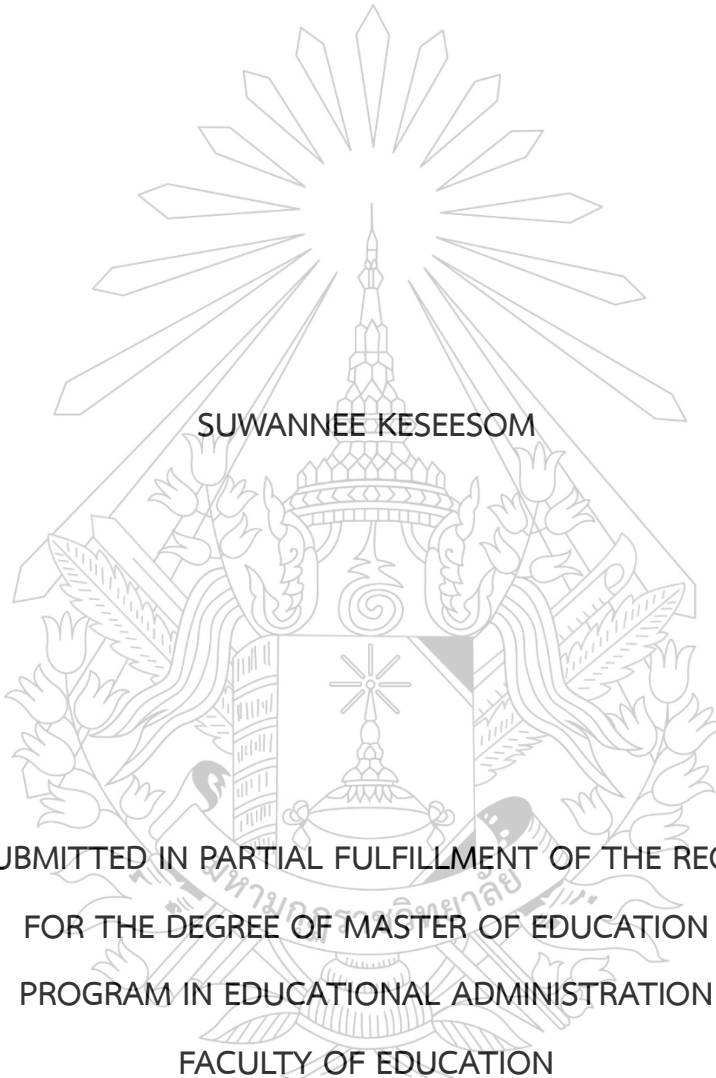
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



SUWANNEE KESEESOM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	สุวรรณี เกษีสม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์วาลี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิจิตรคุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติกาญจน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์วาลี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนา)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	สุวรรณี เกษีสม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการสื่อสารและจูงใจ ได้ร้อยละ 82.1 ($R^2 = .821$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .123 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.806 + 0.218(X_7) + 0.170(X_4) + 0.121(X_5) + 0.148(X_2) + 0.085(X_8) + 0.087(X_3)$$

สมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.303(X_7) + 0.211(X_4) + 0.142(X_5) + 0.170(X_2) + 0.117(X_8) + 0.101(X_3)$$

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Suwannee Keesesom
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Supattara Pusitrattanaalee

The purposes of this thesis were: 1) to study the level of competency of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2; 2) to study the level of academic administration effectiveness in schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2; 3) to investigate the relationship between the competency of school administrators and the academic administration effectiveness; and 4) to identify the competency variables of school administrators that could predict academic administration effectiveness. The sample consisted of 322 teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2. The research instrument was a questionnaire with a total reliability coefficient of 0.990 Data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of competency of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.
2. The overall level of academic administration effectiveness in schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.

3. The relationship between the competency of school administrators and the academic administration effectiveness showed a strong positive correlation at a statistically significant level of .01.

4. The school administrators' competencies that could predict academic administration effectiveness were Analysis and Synthesis, Visionary Leadership, Service Mind, Achievement Motivation, Personnel Potential Development, and Communication and Motivation. These variables could collectively predict the effectiveness at 82.1 ($R^2 = .821$) with a standard error of estimate of .123 The predictive equations are as follows:

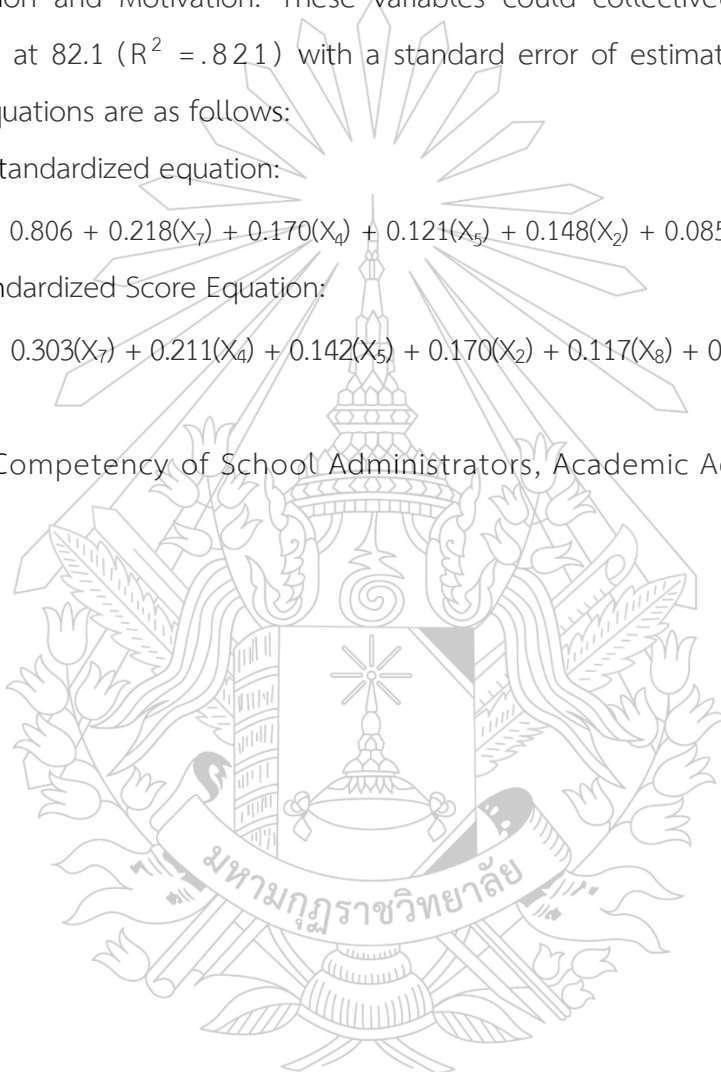
Unstandardized equation:

$$\hat{Y} = 0.806 + 0.218(X_7) + 0.170(X_4) + 0.121(X_5) + 0.148(X_2) + 0.085(X_8) + 0.087(X_3)$$

Standardized Score Equation:

$$\hat{Z} = 0.303(X_7) + 0.211(X_4) + 0.142(X_5) + 0.170(X_2) + 0.117(X_8) + 0.101(X_3)$$

Keywords: Competency of School Administrators, Academic Administration Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัย ดำเนินการได้เป็นอย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนิมัสการขอพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอพระคุณคณาจารย์ทุกท่านได้ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการการสอบ วิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คอยให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญนายมนต์ ต่างสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนประชาสรรค์ นางสาวทิพย์ ทองอร่าม ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ และ ดร.วิไลลักษณ์ ละวู ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) และที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

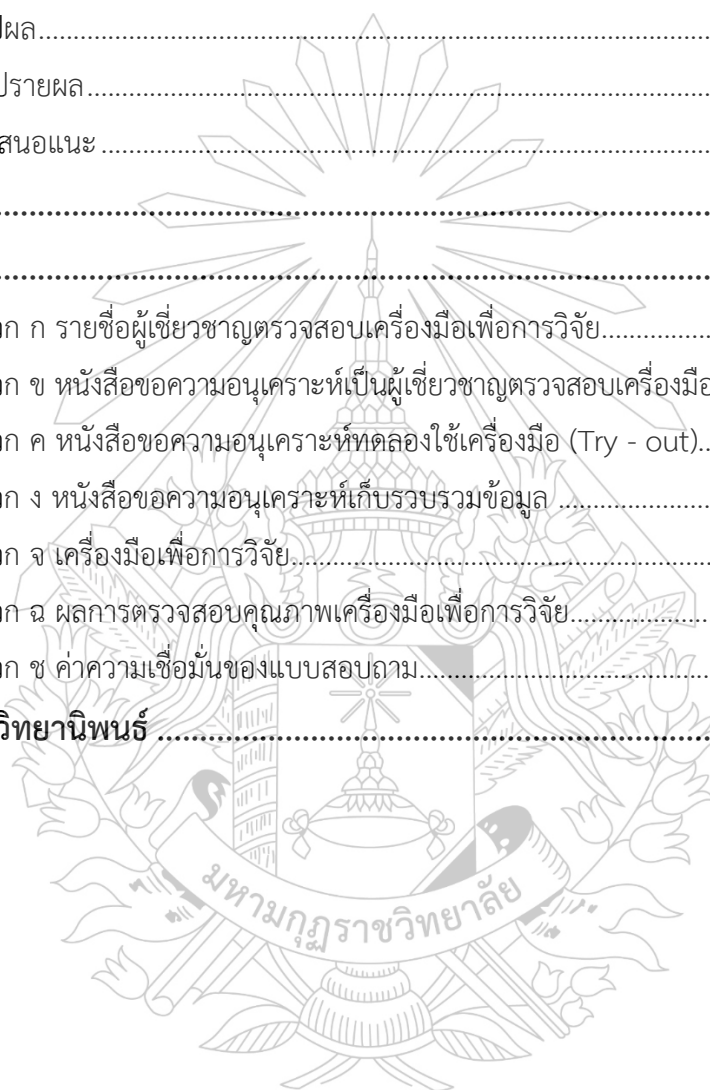
สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ครูอาจารย์ทุกท่านตลอดจนผู้ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย คุณงามความดี บารมีแห่งธรรม จงปกป้องคุ้มครองผู้มีพระคุณทุกท่านให้มีความสุข ความเจริญด้วยเทอญ

สุวรรณี เกษิสม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 คำถามวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	12
2.2 การบริหารงานวิชาการและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	51
2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา.....	104
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	107
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	117
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	117
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	117
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	120
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	122

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	124
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	128
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	154
5.1 สรุปผล.....	154
5.2 อภิปรายผล.....	159
5.3 ข้อเสนอแนะ	165
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก	177
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	178
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย...	180
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try - out).....	184
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	187
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	189
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	201
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	214
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	223



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประเด็นคำถาม	47
ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	79
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษากับประเด็นคำถาม	99
ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอ	129
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	131
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็น ทีม โดยรวมและรายข้อ	131
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ	132
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสารและ การจูงใจโดยรวมและรายข้อ	134
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	135
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ	136

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนา ตนเองโดยรวมและรายข้อ.....	137
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดยรวมและรายข้อ.....	138
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรโดยรวมและรายข้อ	139
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	140
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	141
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	142
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	144
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการจัดการ เรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	145
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	147

ตารางที่ 4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	148
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) ในภาพรวมของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	149
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	150
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	151
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	152

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	81



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชาติในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงได้รับการประกาศให้เป็น วาระแห่งชาติ ที่ต้องให้ความสำคัญสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 5) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ สังคมการศึกษาจึงต้องปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคต การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไปในเชิงยุทธศาสตร์ จากเดิมที่เป็นเพียงผู้จัดการด้านธุรการและผู้ควบคุมการดำเนินงาน ได้ถูกแทนที่ด้วยการเป็น ผู้นำทางวิชาการ และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก (UNESCO, 2021, p. 3)

เพื่อให้การบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษามีคุณภาพ มาตรฐาน และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม กระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทผู้นำทางการศึกษา (คุรุสภา, 2566, หน้า 12) สมรรถนะตามมาตรฐานดังกล่าว ถือเป็นกรอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระบบ และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารจึงขยายจากระดับเชิงนโยบายมาสู่ระดับปฏิบัติการในโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยสมรรถนะด้านแรกที่เป็นรากฐานสำคัญ คือ สมรรถนะการเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของบทบาทผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม วางเป้าหมายเชิงพัฒนา และนำพาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จผ่านการมีส่วนร่วมและการสร้างแรงบันดาลใจ (คุรุสภา, 2566, หน้า 14) ด้านต่อไปเป็นสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนบูรณาการ ซึ่งสะท้อนบทบาทผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การนิเทศการสอน และการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 18) การบริหารงานวิชาการอย่างเข้มแข็งจึงเป็นรากฐานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลการประเมินผู้เรียนและข้อมูลคุณภาพการสอน

เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (คุรุสภา, 2566, หน้า 20) การพัฒนาครู การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำพาให้เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน อีกสมรรถนะที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผน การจัดการงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานการบริหารสถานศึกษาระบุชัดเจนว่าผู้บริหารต้องกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใส (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 25) นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารความเสี่ยง การจัดการวิกฤต และการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนพัฒนาไปอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน (คุรุสภา, 2566, หน้า 28) สมรรถนะด้านนี้ถือเป็นเสาหลักทางการบริหารที่ช่วยสนับสนุนภารกิจด้านวิชาการให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ในส่วนของด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการมีส่วนร่วม เป็นสมรรถนะที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนไม่ได้จำกัดอยู่ภายในโรงเรียนเพียงเท่านั้น แต่ต้องเชื่อมโยงความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมศักยภาพของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนที่มีชุมชนเข้มแข็ง และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่นอย่างจริงจังย่อมสามารถยกระดับคุณภาพทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 30) ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่าย การสื่อสาร การประสานงาน และการเปิดพื้นที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นแกนกลางในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ และยึดหลักความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2566, หน้า 32) คุณธรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความไว้วางใจจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 35) ในระดับเชิงระบบ การกำหนดสมรรถนะผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย สมรรถนะเหล่านี้เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมและส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ผู้บริหารไม่ได้ถูกประเมินจากคุณวุฒิหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียว แต่พฤติกรรมและความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายกลับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความสำเร็จในบริบทสถานศึกษา (พฤกษา ประสาทสิทธิ์, 2563, หน้า 28)

ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนโดยตรง (พฤกษา ประสาทสิทธิ์, 2563, หน้า 32) หากงานวิชาการมีประสิทธิผลสูงย่อมหมายถึงการที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร เวลา และงบประมาณอย่างคุ้มค่า และสามารถยกระดับ

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สุนีย์ สินธุเดชะ, 2564, หน้า 45-46) แต่ในทางตรงกันข้าม หากการบริหารงานวิชาการขาดประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำกว่ามาตรฐาน หลักสูตรล้าสมัย ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจ และวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะบั่นทอนคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ (สุนีย์ สินธุเดชะ, 2564, หน้า 72-74) อย่างไรก็ตามแม้ว่าหลักการจะเน้นย้ำถึงความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา จำนวนบุคลากร งบประมาณ และบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ ส่งผลให้การใช้สมรรถนะของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการจึงเกิดข้อจำกัดและมีความหลากหลายแตกต่างกันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 18-20)

ในบริบทเฉพาะของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางภูมิสังคม ทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนกึ่งเมือง ทำให้ความต้องการและความคาดหวังทางการศึกษาของแต่ละชุมชนไม่เป็นเนื้อเดียวกัน โครงสร้างของสถานศึกษาส่วนใหญ่ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นสัดส่วนหลัก ทำให้หลายโรงเรียนต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่สำคัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นมืออาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2567, หน้า 22) ซึ่งเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารในเขตพื้นที่นี้จึงต้องเป็นมากกว่าผู้จัดการ แต่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับและสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ว่าสมรรถนะด้านใดของผู้บริหารในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพงานวิชาการจึงเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของชาติ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.4.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

1.5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีม
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. การสื่อสารและจูงใจ
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การบริการที่ดี
6. การพัฒนาตนเอง
7. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
8. การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน
3. การนิเทศการศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้
5. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,094 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน โดยใช้ตารางของเคอซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มวิจัยตั้งแต่ 29 มิถุนายน 2568 ถึง 1 มีนาคม 2569

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำพาองค์กรหรือทีมไปสู่ความสำเร็จ โดยสมรรถนะเหล่านี้ครอบคลุมทั้งความรู้ด้านการบริหารจัดการ ทักษะในการตัดสินใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะผู้บริหารมักถูกใช้เพื่อประเมินและพัฒนาผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคคล

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีม ปลุกฝังให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันจูงใจหรือชี้แนะเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือ

ช่วยเหลือ สนับสนุน รวมถึง ผู้บริหารมีศิลป์ในการ เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานมีการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการ กำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำ ออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างชัดเจน

การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเขียนและสื่อสาร ในโอกาสต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร มีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้ เกิดการรับรู้ และเข้าใจตรงกัน สามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการยอมรับแนวคิดหรือวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด

การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ในความสะดวก ต่าง ๆ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน มีการปรับปรุง ระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจต่อผู้รับบริการทั้งภายใน และนอกองค์กร ทำให้ ผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ และปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของโลก

การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหา สังเคราะห์ความต้องการ และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่ปรากฏชัด หรือซ่อนไว้ได้อย่างชัดเจนในทุกมิติ สามารถบริหาร สถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณ ของสถานศึกษา

การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จในทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ชุมชน ท้องถิ่นความต้องการของผู้เรียนและสภาพปัจจุบัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร การวางแผนจัดบุคลากร จัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสมและการจัดสื่ออุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู การเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรและสาระท้องถิ่น

การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล ผู้เรียนที่หลากหลาย จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลทุกช่วงชั้น มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ มีผลการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ

กำหนด เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติแล้ว นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ให้เฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านกระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการจัดระบบการสอน การบริหารชั้นเรียน การเลือกสื่อ แหล่งเรียนรู้ และการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม การดูแลผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลาย และการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน จัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรมสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพียงพอ มีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทะเบียนสื่อและการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 นำผลการวิจัยไปสร้างนโยบาย แนวทาง หรือจุดเน้น ในการนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดได้
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 นำไปพัฒนาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในด้านการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคคล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 นำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการวิจัย ดังนี้

2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ
- 2.1.5 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.7 นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2. การบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

- 2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
- 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
- 2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
- 2.2.4 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2.5 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.6 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
- 2.2.7 นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

- 2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีของสมรรถนะและสมรรถนะผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดวิด ซี. แมคเคลลแลนด์ David C. McClelland (1973, pp. 1-14) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ (Competency) ในปี ค.ศ. 1970 และได้แนะนำแนวคิดนี้เข้าสู่วงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแมคเคลลแลนด์ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นเพื่อศึกษาอุปนิสัยและเจตคติของบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เปรียบเทียบกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานทั่วไป โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ ผลการศึกษาพบว่าแบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) ซึ่งใช้กันในการจิตวิทยามาก่อนนั้น ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงได้ อีกทั้งยังมีอคติด้านวัฒนธรรม แมคเคลลแลนด์จึงเสนอว่าควรมุ่งการวัดสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะภายในบุคคลที่สะท้อนพฤติกรรมการทำงาน อย่างแท้จริง มากกว่าการวัดเพียงเขวี้ยงหรือความรู้เชิงทฤษฎี โดยอธิบายถึง สมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้น คือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัยใจคอ ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อการพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11) จากงานวิจัยของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ได้แก่ สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง ความคิดริเริ่ม และการแสวงหาข่าวสาร

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ ได้แก่ สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร และการมุ่งสู่การบริการที่ดี

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพล และผลกระทบ ได้แก่ สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การใช้อิทธิพลและผลกระทบ การตระหนักถึงองค์การ และการสร้างสัมพันธภาพ

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ ได้แก่ สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น ๆ การชี้แนะในการใช้อำนาจที่มีอยู่และยึดนโยบาย การให้ความร่วมมือ การร่วมเป็นกลุ่ม และภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้จัก ได้แก่ สมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การคิดเชิงวิเคราะห์และคิดรวบยอด และความชำนาญในทางการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ วิชาชีพ หรือเทคนิค

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว ได้แก่ สมรรถนะ ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การบริหารตนเอง ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์

ไมเคิล ซเวลล์ Michael Zwell (2000, pp. 38-45) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะในการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน สมรรถนะในการสัมพันธ์ภาพ สมรรถนะในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในด้านการจัดการ และสมรรถนะในด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (task achievement competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. การมุ่งในผลลัพธ์ (results orientation) 2. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (managing performance) 3. อิทธิพล (influence) 4. ความคิดริเริ่ม (initiative) 5. ประสิทธิภาพในการผลิต (production efficiency) 6. ความยืดหยุ่น (flexibility) 7. นวัตกรรม (innovation) 8. ความสนใจในคุณภาพ (concern for quality) 9. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) 10. ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (technical expertise)

2. สมรรถนะด้านสัมพันธ์ภาพ (relationship competencies) สมรรถนะประเภทนี้ สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ประกอบด้วย 1. การทำงานเป็นทีม (teamwork) 2. การมุ่งมั่นในการบริการ (service orientation) 3. การให้ความสำคัญด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (interpersonal awareness) 4. ความเข้าใจในองค์กร (organizational savvy) 5. การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี (relationship building) 6. การลดปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) 7. ความพยายามในการติดต่อสื่อสาร (attention to communication) และ 8. ความรู้สึกที่มีความไวต่อวัฒนธรรม (cross - cultural Sensitivity)

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attribute competencies) สมรรถนะ ที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มี ความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 1. ความ ซื่อสัตย์และความจริง (integrity and truth) 2. การพัฒนาตนเอง (self - development) 3. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) 4. คุณภาพในการตัดสินใจ

(decision quality) 5. การจัดการความเครียด (stress management) 6. การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) และ 7. ความคิดรวบยอด (conceptual thinking)

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (managerial competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงาน หลักที่สำคัญคือ การจัดการโครงการ การนิเทศพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะนี้ประกอบด้วย 1. การสร้างทีมการทำงาน (building teamwork) 2. การจูงใจผู้อื่น (motivating others) 3. การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (empowering others) และ 4. การพัฒนาผู้อื่น (developing others)

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญ เฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลัก ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2. การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) 3. การให้ความสนใจในการประกอบการ (entrepreneurial orientation) 4. การจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) 5. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (building organizational Commitment) 6. การสร้างจุดรวม (establishing focus) และ 7. วัตถุประสงค์หลักการ และค่านิยม (purpose, principle, and values)

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 30) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารจะเห็นได้ว่าผู้บริหารควรมีความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า สำนักหรือองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ดังนั้น สมรรถนะที่กำหนดขึ้น จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจและลักษณะงานขององค์กร

ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร (2566, หน้า 22) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารเป็นโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่เป็นความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ และแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคล มีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งที่มีความสามารถ ทักษะการทำงาน และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง รวมทั้งการตีค่างาน การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน และสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า สมรรถนะ มีแนวคิดทั้งในด้านสมรรถนะด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านการจัดการ ด้านทักษะการตัดสินใจ และความเป็นผู้นำ ซึ่งในแต่ละด้านก็จะมีสมรรถนะย่อยที่จะนำไปสู่สมรรถนะที่กล่าวไป อีกทั้งสมรรถนะยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของสมรรถนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ David C. McClelland (1973, p. 14) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะภายในบุคคลที่สะท้อนพฤติกรรมการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย และคุณลักษณะนิสัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ Spencer and Spencer (1993, p. 9) สมรรถนะ คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่ามาตรฐานในตำแหน่งงานหนึ่ง

ดูบอยส์ และโรทเวลล์ Dubois & Rothwell (2004, p. 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะหรือคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด รูปแบบการคิด และลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเมื่อถูกนำมาใช้เพียงอย่างเดียวหรือร่วมกัน จะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในสภาพแวดล้อมการทำงาน

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 20) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ

อัญชลีภรณ์ คำภีระ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ และเป็นคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 23) กล่าวว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ตลอดจนพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง และความสามารถของบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) และแรงจูงใจทางสังคม แล้วแสดงออกทางกระบวนการคิด และพฤติกรรมในการทำงานสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด โดยต้องวัดและสังเกตได้

รัชชชัย แสนดวง (2565, หน้า 14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัด หรือ สังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการ ฝึกอบรมและหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อการทำงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการหรือคุณลักษณะ ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จจะแสดงออกมาเป็นการ กระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือ สังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการ ฝึกอบรมและหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อการทำงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการหรือคุณลักษณะ

ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จจะแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผล มาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมโดยสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถ ปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร (2566, หน้า 14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือ ขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลทำ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลได้เรียนรู้มา รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสามารถกระทำได้อย่างชำนาญ มีคุณลักษณะของ บุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคลิกลักษณะจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะความสามารถของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถ ปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 20) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือขีดความสามารถ และประสพการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกมา เชิงพฤติกรรมเป็นผลมาจากประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างโดดเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ใน บุคคลหรือองค์กร ในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในบริบทของบุคคล สมรรถนะมักจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้ และ

พฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ขณะที่ในบริบทขององค์กร อาจหมายถึงความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของสมรรถนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ริชาร์ด โบยาตซิส Richard E. Boyatzis (1982, p. 21) ให้ความสำคัญว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่ไม่ใช่แค่ ความรู้ หรือทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็นลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล (underlying characteristic) ซึ่งรวมถึง แรงจูงใจ บุคลิกภาพ บทบาททางสังคม หรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causally related) กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเหนือกว่าของงานนั้น ๆ

ไมเคิล ซเวลล์ Michael Zwell (2000, p. 1) กล่าวว่า สมรรถนะ ไม่ใช่เพียงเรื่องของบุคคล แต่ยังถูกยกระดับเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) โดยเขาชี้ว่า องค์กรที่สร้าง วัฒนธรรมแห่งสมรรถนะ (culture of competence) ขึ้นมาได้ จะมีผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรทั่วไป

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ มีความสำคัญในการคัดเลือกสรรหา และประเมินบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กร

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย สมรรถนะเป็นพื้นฐานช่วยให้การวางแผนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการวางแผนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การประเมิน ปรับเลื่อนขั้น และพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อีกทั้งสมรรถนะยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเอง หรือรู้เป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อบุคลากรสถานศึกษาและสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาการฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

กฤษฎา สังครุ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การจัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการคัดสรรบุคคล ที่มีลักษณะดี ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้ามาในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการมอบหมายงาน ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ตามความถนัด โดยการยึดหลักใช้คนให้ถูกกับงาน ให้งานให้ถูกกับคน รวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดยุทธศาสตร์ และการดำเนินตามแผนงานหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทศวรรษ พิชัยอัศราพัชร (2566, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ จึงมีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานมากยิ่งขึ้น สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและระบุจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จแล้วใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งต่อผู้บริหาร องค์กร และพนักงาน โดยเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลคุณลักษณะ ทักษะ หรือคุณสมบัติที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ ด้านตัวบุคคล จัดว่าเป็นหัวใจขององค์กรที่ทาให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างมากทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งนำไปสู่ ความยั่งยืนในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและสร้างความมั่นคงในระยะยาว

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้จำแนกถึงความประเภทของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอประเภทของสมรรถนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ David C. McClelland (1973, p. 7) กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะหลัก ได้แก่ ประการที่ 1 แรงจูงใจ (Motives) หรือ การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จและความทะเยอทะยาน ประการที่ 2 ลักษณะนิสัย (Traits) จะต้องมีความยืดหยุ่น ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การยอมรับตัวเอง ประการที่ 3 ความรู้ (Knowledge) ความรู้ในงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประการสุดท้ายคือ ทักษะ (Skills) ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการสื่อสาร การคิดเชิงวิเคราะห์ หรือการแก้ปัญหา

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 23) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกอย่างคือ สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเพื่อนำองค์กรบรรลุนโยบายและเป็นไปตามวิสัยทัศน์

อัญชลีภรณ์ คำภีระ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บรรลุเป้าหมาย อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงานซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือสมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะประจำสายงาน(functional competency) เป็นคุณลักษณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่มาตรฐานที่ตั้งไว้ หรือสูงกว่ามาตรฐาน

รัชชัย แสงดวง (2565, หน้า 14) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีเพื่อให้ งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency)ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีเพื่อให้ งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

กฤษณา สังครุ (2566, หน้า 26) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และการมี วิสัยทัศน์

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ ต้องการเพื่อนำองค์กรให้บรรลุนโยบาย และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบไปด้วย สมรรถนะ หลัก (core competency) พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและ หลักนิยมขององค์กร สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็น ในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐาน ที่กำหนด

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า สมรรถนะ สามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายในการศึกษาและจุดประสงค์ในการประยุกต์ใช้ของผู้ศึกษาหรือการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้และทักษะหรือความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กร

จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามกลยุทธ์หรือนโยบายขององค์กร 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละสายงานจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เช่น สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะด้านเทคนิคปฏิบัติ เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็น ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภท คือสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) เป็นคุณลักษณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นงานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ได้เท่ากับหรือมากกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้

2.1.5 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมายที่ไม่แตกต่างกันกับความหมายของสมรรถนะ แต่จะมีรายละเอียดบางส่วนที่แตกต่างกันตามที่นักวิชาการให้ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอดังต่อไปนี้

จอห์น พี. คอตเตอร์ John P. Kotter (1990, pp. 3-8) กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง และจัดการกับผู้คนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มุ่งไปที่การบริหารเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลง

พอล เฮร์ซีย์ Paul Hersey (1988, pp. 169-201) กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม โดยมุ่งเน้นด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการบริหาร

เดวิด วี. เดย์ David V. Day (2014, pp. 24-49) กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ชุดของทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและองค์กรได้อย่างยั่งยืน เน้นการเรียนรู้ของผู้นำและการพัฒนาต่อเนื่อง

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 36) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามกรอบและแนวทางที่กำหนดขึ้นจากหน่วยงานการศึกษาเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากบุคคลนั้น ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อและ

อุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัยภาพลักษณ์ ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 28) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร จึงหมายถึง คุณลักษณะของ ผู้นำที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 40) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยวิถีคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น จะต้องขับเคลื่อนให้สถานศึกษา บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ทศวรรษ พิชัยอัศราพัชร (2566, หน้า 37) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดและ อุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมา รวมถึง ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ ที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ (2566, หน้า 38) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ของแต่ละ บุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในและส่งผลต่อทัศนคติความเชื่อและบุคลิกภาพที่สำคัญเหมาะสมกับสถานการณ์ รอบด้านและการปฏิบัติงานขององค์กรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเชิง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำพาองค์กรหรือทีมไปสู่ความสำเร็จ โดยสมรรถนะเหล่านี้ครอบคลุมทั้งความรู้ด้านการบริหารจัดการ ทักษะในการตัดสินใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะผู้บริหารมักถูกใช้เพื่อประเมินและพัฒนาผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม

2.1.6 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

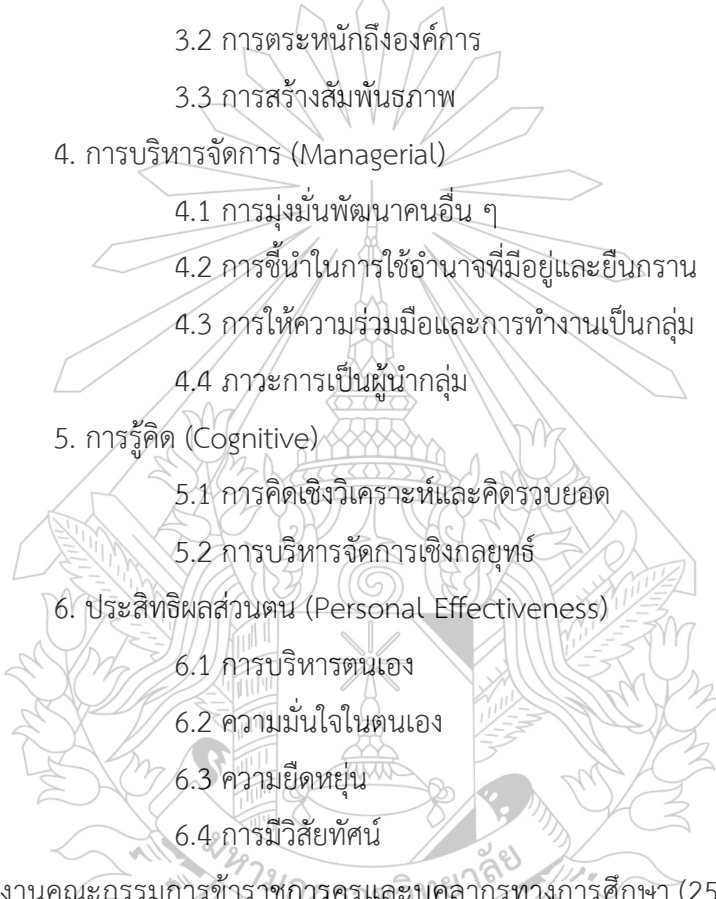
มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ศึกษาและจัดองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอ ดังต่อไปนี้

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ David C. McClelland (1973, p.7) ผู้ริเริ่มแนวคิด สมรรถนะ (Competency) ได้อธิบายว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และได้รับ องค์ประกอบหลักของสมรรถนะ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมใด ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เช่น ความทะเยอทะยานในการประสบความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ลักษณะบุคลิกภาพ (Traits) เป็นคุณสมบัติถาวรในบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรม เช่น ความอดทน ความเชื่อมั่น ความยืดหยุ่น ความรู้ (Knowledge) คือการที่บุคคลมีข้อมูลและข้อเท็จจริงที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ เช่น ความรู้ด้านเทคนิค ความรู้เกี่ยวกับนโยบายองค์กร ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถเชิงปฏิบัติในการทำงาน เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา การบริหารเวลา สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของเดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ หรือการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ลักษณะบุคลิกภาพ
3. ความรู้
4. ทักษะ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ Spencer and Spencer (1993, p. 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 6 กลุ่มหลัก โดยแต่ละกลุ่มมีสมรรถนะย่อย ที่ชัดเจนตามลักษณะพฤติกรรมและความสามารถของบุคคล โดยสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ดังนี้

1. การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (Achievement and Action)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การเอาใจใส่ต่อระเบียบ คุณภาพ และความถูกต้อง

- 
- 1.3 ความคิดริเริ่ม
 - 1.4 การแสวงหาข่าวสาร
 2. การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Human Service)
 - 2.1 ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร
 - 2.2 การบริการที่ดี
 3. การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence)
 - 3.1 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ
 - 3.2 การตระหนักถึงองค์การ
 - 3.3 การสร้างสัมพันธภาพ
 4. การบริหารจัดการ (Managerial)
 - 4.1 การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น ๆ
 - 4.2 การขึ้นำในการใช้อำนาจที่มีอยู่และยินกราน
 - 4.3 การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม
 - 4.4 ภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม
 5. การรู้คิด (Cognitive)
 - 5.1 การคิดเชิงวิเคราะห์และคิดรวบยอด
 - 5.2 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
 6. ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Effectiveness)
 - 6.1 การบริหารตนเอง
 - 6.2 ความมั่นใจในตนเอง
 - 6.3 ความยืดหยุ่น
 - 6.4 การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46- 48) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์หองค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ คือ สื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาสรุปและใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของสมศักดิ์ ฉัตรประยูร ได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและการจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์
9. ภาวะผู้นำ

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 30) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน กล่าวถึง สมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงานได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะ ในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง โดยสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของวายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล ได้ดังนี้

1. การสื่อสาร
2. การวางแผนและการบริหารจัดการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์
5. การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์
6. การบริหารตนเอง

อัญชลีภรณ์ คำภีระ (2564, หน้า 43) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่ขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง โดย สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของอัญชลีภรณ์ คำภีระ ได้ดังนี้

1. การสื่อสาร
2. การวางแผนและการบริหารจัดการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

5. การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์

6. การบริหารตนเอง

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 29) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สรุปลักษณะประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ ได้ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะความสามารถ
2. เจตคติ
3. ค่านิยม
4. แรงจูงใจ
5. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมแล้วมีผลต่อความสำเร็จ

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 30) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญจะต้องปฏิบัติและจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งกิจการภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงจะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สรุปลักษณะประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของรัชชัย แสนดวง ได้ดังนี้

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

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ (2565, หน้า 33) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหาร สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของเบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ ได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 40) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการ กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึงคุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยวิธีคิดและพฤติกรรม ของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น จะต้องขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์อย่างมีคุณภาพ โดยผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบ ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของคุณากรณ์ พงชายอยคำ ได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและการจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 21) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) โดยทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ทราบถึง

ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็น และเป็นแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น สรุปรองคประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกฤษฎา สังครท ไดดังนี้

1. ทักษะ
2. ความรู้
3. อัดมโนทัศน์
4. ลักษณะนิสัย
5. แรงจูงใจ

ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร (2566, หน้า 18) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะ มีหลายด้าน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และผู้อื่นเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ สรุปรองคประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาของทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยม
4. การตรงต่อเวลา
5. การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. การบริการที่ดี
7. ความร่วมแรงร่วมใจ
8. การทำงานเป็นทีม

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 25) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมของ องค์กร สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไป ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ผลสำเร็จที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด สรุปร องคประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของเสาวนีย์ สนใจ ได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี

3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคคล
8. การมีวิสัยทัศน์

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 45) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะหรือความสามารถ ที่โดดเด่นที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นขอบข่ายที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สรุปลงค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของอดุลศักดิ์ ทองคำ ได้ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

พิชิต หาริชัย (2566, หน้า 22) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปรวมได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสรุปลงค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของพิชิต หาริชัย ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ
2. คุณลักษณะของผู้บริหาร
3. การทำงานเป็นทีม
4. ภาวะผู้นำ
5. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

วรรณกมล ฉันทประเดิม (2566, หน้า 18) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะ สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของวรรณกมล ฉันทประเดิม ได้ดังนี้

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

พลวัฒน์ แสนดี (2566, หน้า 43) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมีความสามารถเหมือนกัน ซึ่งสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของพลวัฒน์ แสนดี ได้ดังนี้

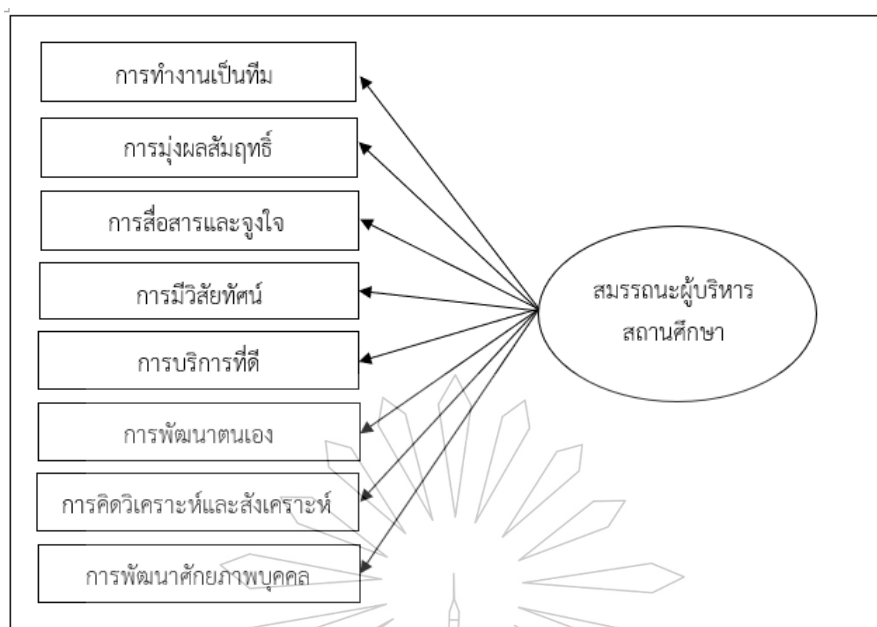
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่ได้เสนอไว้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	David C. McClelland (1973)	Spencer and Spencer (1993)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2552)	สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564)	วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564)	อัญชลีสินธุ์ คำภีระ (2564)	ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	เบญจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ (2565)	คุณากรณ์ พงษ์ขวยยอคำ (2566)	กฤษณา สังครุฑ (2566)	ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร (2566)	เสาวนีย์ สนั่นใจ (2566)	อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566)	พิชิต ทาริชัย (2566)	วรรณกมล ฉันทประเดิม (2566)	พลวัฒน์ แสนดี (2566)	ความถี่
27. การชี้นำในการใช้อำนาจที่มีอยู่และยึนกราน	✓																	1
28. การมั่นใจในตนเอง	✓																	1
29. ความคิดริเริ่ม	✓																	1
รวม	4	19	8	9	6	6	5	8	4	8	5	8	8	6	5	8	8	125

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์มี 29 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยใน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องส่วนใหญ่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ของนักวิชาการ 17 ท่าน ได้ องค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1.การทำงานเป็นทีม 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.การสื่อสารและจูงใจ 4.การมีวิสัยทัศน์ 5.การบริการที่ดี 6.การพัฒนาตนเอง 7.ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 8.การพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7 นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคคล

1. ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ หลายท่าน ดังต่อไปนี้

บรูซ ดับเบิลยู. ทักแมน Bruce W. Tuckman (1965, p. 386) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่าเป็นการที่สมาชิกกลุ่มร่วมกันพัฒนาและปรับตัวผ่านลำดับของการสร้างทีม ได้แก่ การก่อตัว การเผชิญหน้าความขัดแย้ง การปรับตัวร่วมกัน และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายร่วมกัน

จอห์น อาร์. แคทเซนบาค แอน ดักลาส เค. สมิธ Jon R. Katzenbach & Douglas K. Smith (1993, p. 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีทักษะต่างกัน แต่เสริมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และรับผิดชอบร่วมกันในการบรรลุผลงาน

เอดูอาร์โด ซาลาส และคณะ Eduardo Salas et al. (2005, p. 560) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมคือการจัดระบบบุคคลให้ทำงานร่วมกันอย่างมีโครงสร้าง มีการออกแบบงาน บทบาท และการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อสร้างผลการทำงานที่ดี ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานเป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นใช้กิริยาท่าทาง คำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 56) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ด้วยการแสดงบทบาทของผู้นำ ผู้ตาม มีขั้นตอนในการ ทำงานร่วมกัน รวมถึงการประสานงานกันในทีม สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้าง ทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมด้วยผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีม ปลุกฝังให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันจริงจังหรือชี้แนะเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมถึง ผู้บริหารมีศิลป์ในการ เสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรมาบริหารอย่างประหยัด บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพครบถ้วนสมบูรณ์ มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพ มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กฤษณา สังครุธ (2566, หน้า 27) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานที่ทำออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างชัดเจน

3. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้มีการให้ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจไว้ หลายท่าน ดังต่อไปนี้

เจมส์ แมคกรอเกอร์ เบิร์นส์ James MacGregor Burns (1978, pp. 20–24) ให้ความหมายการสื่อสาร และการจูงใจ ว่าเป็นความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมไปยังผู้ตามอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ความสามารถในการกระตุ้นแรงขับเคลื่อนและความพยายามของผู้ตาม ให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เบอร์นาร์ด บาสส์ Bernard M. Bass (1990, pp. 21–26) กล่าวถึง การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังไปยังผู้ตามอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามเข้าใจทิศทางและวิธีการปฏิบัติ สามารถสร้างแรงบันดาลใจทั้งเชิงคุณค่าและเชิงผลลัพธ์ให้กับ ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นความพยายาม ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง สื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

เบญจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถพูดเขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 38) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่ง

และผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี ในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีทักษะในการพูดจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับ และให้ผู้อื่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 64-67) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้ การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร อีกทั้งยังกล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือด้นรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ต้องการ จะจูงใจนั้นมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจในการแสดง พฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคล หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ผู้อื่นเพื่อให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจตรงกัน สามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่น คล้อยตามในสิ่งที่ต้องการนำเสนอ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กฤษณา สังครุฑ (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหาร สามารถ พูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อสื่อสารผ่านเครือข่ายออนไลน์ พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร มีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีก บุคคลหนึ่ง ผู้อื่นเพื่อให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจตรงกัน สามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตาม ในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้หลากหลาย ดังนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัด ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อนำไปพัฒนางาน และสถานศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 71) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้างเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม มีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเทคนิควิธีการใหม่ๆ เมื่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 34) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีการยอมรับแนวคิดหรือวิธีการที่หลากหลาย เพื่อการพัฒนางานและสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด

5. ด้านการบริการที่ดี

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดีไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้บริการความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของรับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 30) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ในความสะดวกต่าง ๆ มีการปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงง่ายและมีความจริงใจต่อผู้รับบริการทั้งภายใน และนอกองค์กร ทำให้ผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

กฤษณา สังครุ (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ในความสะดวกต่าง ๆ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน มีการปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจต่อผู้รับบริการทั้งภายใน และนอกองค์กร ทำให้ผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ และปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงการวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้ง ร่างกายจิตใจ ปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการวางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นคนดีสุดต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ หาคำรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งทางด้านงานวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยขององค์กรและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กฤษณา สังครุฑ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวสับการบริหารให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

7. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ไว้ หลายท่าน ดังนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์ (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เกิดเหตุ ทั้งนี้อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ณัฐวุฒิ โมมรัตน์ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความคิดที่สามารถหาความสำคัญ ความสัมพันธ์และวิเคราะห์หลักการของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ หรือเรื่องราวเนื้อหา ต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน

ในเรื่องใด เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แล้วนำส่วนประกอบต่าง ๆ มาผสมผสานรวมกัน จนกลายเป็นสิ่งใหม่ที่มีเอกลักษณ์ และคุณสมบัติเฉพาะ

คุณากรณ์ พงษายอยคำ (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วยสามารถ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย องค์ประกอบที่สำคัญ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ พิจารณาองค์ความรู้ และจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ขององค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 31) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เป็เหตุที่ปรากฏชัด หรือซ่อนไว้ได้อย่างชัดเจนในทุกมิติ สามารถบริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและ งบประมาณของสถานศึกษา

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไว้หลากหลาย ดังนี้

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศ

กำกับ ติดตาม เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ (2565, หน้า 38) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

คุณากรณ์ พงษ์ชัยคำ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ

กฤษณา สังครุช (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

ผลการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการทำงานเป็นทีม 2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. ด้านการสื่อสารและจูงใจ 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5. ด้านการบริการที่ดี 6. ด้านการพัฒนาตนเอง 7. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ดังกล่าวไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและสร้างประเด็น ตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประเด็นคำถาม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีม ปลุกฝังให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันจูงใจหรือชี้แนะเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมถึง ผู้บริหารมีศิลปะในการ เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงหรือชี้นำเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่ดี 7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีมในบางโอกาส
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมี	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ได้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	ทิศทาง โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างชัดเจน	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม 7. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ 8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่
3. การสื่อสารและการจูงใจ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร มีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน สามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ดี 4. ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
4. การมีวิสัยทัศน์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	ยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายของ ต้นสังกัด	4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางาน สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด
5. การบริการ ที่ดี	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความใส่ใจ ในความสะดวก ต่าง ๆ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการ ให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุก ด้าน มีการปรับปรุงระบบการให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจต่อ ผู้รับบริการทั้งภายใน และนอกองค์กร ทำให้ผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจ ในการรับบริการ และปรับปรุงระบบ การให้บริการที่ต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษา สภาพปัญหาในการให้บริการของ สถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน 2. ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ไขปัญหาการ ให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุก ด้าน 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจใน การอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบ การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 6. ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิด ความพึงพอใจในการรับบริการ
6. การพัฒนา ตนเอง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อให้ มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐาน การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	การปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและ พฤติกรรมที่ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของโลก	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ ปฏิบัติงานที่เป็นระบบ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี 5. ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดี ในการทำงานในองค์กร 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ตนเองก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของโลก
7. การคิด วิเคราะห์และ สังเคราะห์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การที่ ผู้บริหารสามารถ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เบ็นเหตุที่ ปรากฏชัด หรือซ่อนไว้ได้อย่างชัดเจนใน ทุกมิติ สามารถบริหารสถานศึกษา วางแผนและ กำหนดโครงการใน แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบท และ งบประมาณของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน สภาพปัญหาของสถานศึกษาได้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สังเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงาน และความต้องการของครูได้ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและ ความต้องการของผู้เรียนได้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อม รอบสถานศึกษาและความต้องการของ ชุมชนได้ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอ ทางเลือก แนวทางป้องกัน หรือแก้ไข ปัญหาในการทำงาน 6. ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและ กำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้ สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณ ของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
8. การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ การที่ผู้บริหารมีความสามารถ ในให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา แก่บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการ พัฒนาความสามารถของบุคลากรใน องค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย ในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร และเปิด โอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็ม ศักยภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากร ในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีความก้าวหน้า 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการพัฒนา บุคลากร 4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

2.2 การบริหารงานวิชาการและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้อย่าง
หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ซึ่งมี ดังต่อไปนี้

ฟราย เคทเทอร์ริท มาเชลล์ Fry, Ketteridge & Marshall (2009, p.68) ให้ความหมายว่า
การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
และปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยงาน
หลายอย่าง เช่น การวางแผนและจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
รวมถึงการนิเทศหลักสูตรและการสอน

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง
กระบวนการ ดำเนินการหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของ
ครูและ นักเรียน โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของ
สถานศึกษา

มณฑา วงษาไฮ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิดา ท่าฉลวด (2564, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารในด้านวิชาการ โดยเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สุพิชชา มากะเต (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนทุกชนิดที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 54) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและ มาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างครู และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม โดยผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมาตรฐาน และคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคน

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการและเป็นผู้นำทาง วิชาการแก่ครูในโรงเรียน

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

กัสมา อัสวภูมิ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียน เป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนกาเรียนรู้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนรวมถึงการประเมินผลกิจกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมถึงการวัดผล เพื่อติดตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดประสงค์ของสถานศึกษา

ปรีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผล การสอนโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคน

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการบริหารจัดการกิจกรรมร่วมกันทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

นิศารัตน์ สุวรรณภักดี (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการดำเนินงานการบริหารของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานพัฒนาส่งเสริมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางโดยตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

นพรัตน์ แยมโกสม (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการร่วมกันกำหนดกรอบเป้าหมาย พันธกิจ ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 33-34) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดและการดำเนินงานทุกอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนเรียนรู้ให้เกิดผลดีกับผู้เรียน และให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

พนมพร เกริกขรณ์รัฐ (2565, หน้า 35-36) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานวิชาการทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านหลักสูตร ด้านวัสดุและสื่อ ด้านการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

พรธิตา สำเภาทอง (2565, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียน

มานฟ้า ทองอ่อน (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลแก่ผู้เรียนสูงสุด และโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ ภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษาจึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

เสวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ควบคุม กำกับ และติดตาม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบาย การจัดการ การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เกิดประสิทธิภาพ ประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ตลอดทั้งการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีความรู้ มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้รอบตัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานบริหารที่สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

เรียนการสอนโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลประเมินผล และการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ดิเรก ลิภา (2566, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้อบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมมือกันดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ การจัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภักจิรา สีขาว (2567, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ตามกรอบมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนรวมถึงการประเมินผลกิจกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมถึงการวัดผลเพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดประสงค์ของสถานศึกษา

ชนนิศา เนตรกอบเกื้อ (2567, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่ประกอบไปด้วยงานที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเป็นงานหลักสูตรหรืองานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล ฯลฯ ซึ่งแต่ละงานจะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและคุณภาพของสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้นแล้วการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพนั้น จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

จตุพร ทองจิตร (2567, หน้า 40) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ งานนับตั้งแต่งานด้านหลักสูตร และการนำ

หลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอนงานวัสดุประกอบหลักสูตร การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียน การสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผลงานของสมุท งานนิเทศภายในและงาน อบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรง ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุก อย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการร่วมกันกำหนดกรอบเป้าหมาย พันธกิจ ในการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

มีงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็น องค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ฉะนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ ความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

เคนเนธ โลว์วูด Kenneth Leithwood (2008, pp. 26) การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นบทบาทในการสนับสนุน ครูและสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

ชนิดา ท่าฉลวด (2564, หน้า 50) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะเป้าหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งหมด งานวิชาการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานด้านการเรียน การสอน งานสื่อการเรียนรู้ งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษางานวางแผน การศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพิชชา มากะเต (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ชัดต่อเมื่อผู้บริหารสามารถบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตัวเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ พัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความ ไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม ซึ่งจะนำความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจและ เป็น ส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะงานวิชาการประกอบไปด้วยงานที่สำคัญ ๆ ของ สถานศึกษา มากมาย ไม่จะเป็นงานหลักสูตรหรืองานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล ฯลฯ ซึ่งแต่ละ งานจะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและคุณภาพของสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้นแล้ว

การบริหารงานวิชาการ ที่มีคุณภาพนั้น จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ ตามเป้าหมาย

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน และเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนา สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมต่อไป

กัสมา อัสวภูมิ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องตระหนักและใส่ใจ ผู้บริหาร จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านวิชาการอย่างถ่องแท้ ผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนให้มากที่สุดเพราะการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาถ้าหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสะท้อนถึงมาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียนได้

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องประสานและร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จึงจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษารวมไปถึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นคุณภาพของตัวนักเรียน จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ นั้นถือสิ่งที่เป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา หรือหัวใจของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษานั้นเป็นแหล่งที่วางรากฐานในการพัฒนาคน งานและกิจกรรมทุกประเภทที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เดียวคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้สอดคล้องการบริบทสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการจึงงานที่สำคัญอย่างที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 34-35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหลักในการบริหารของสถานศึกษา คือ มุ่งให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาประสบ

ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมที่สังคมต้องการและตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ (2565, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการถือเป็น งานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ ความสำเร็จก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ ต้องร่วมมือกันดำเนินการ และพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษาและสังคม

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องประสานและร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จึงจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

นิศารัตน์ สุวรรณภักดี (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอันดับแรก เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมในการที่จะพัฒนาตนเองและดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดหากผู้บริหารสามารถบริหารงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การจัดการ การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน ผู้บริหารต้องรู้ เข้าใจ ใส่ใจ และตระหนักในภารกิจ อย่างถ่องแท้ รวมทั้งสามารถพัฒนา ต่อยอด สานต่องานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยมีมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้รอบตัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต และสามารถดำรงชีวิตกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างมากถือได้ว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่า สถานศึกษาจะเป็นประเภทใด

เนื่องจากมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน

มานัฟ ทองอ่อน (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียน เพราะคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงาน วิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล และเทียบโอนผล การศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงาน วิชาการจึงต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 53) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร เพื่อการบริหารงานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ดิเรก ลิภา (2566, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องวางแผนให้ชัดเจนและดำเนินงานแผนและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้

ภักจิรา สีขาว (2567, หน้า 40) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานด้านวิชาการอย่างถ่องแท้เพราะสถานศึกษามีคุณภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนให้มากที่สุดซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานวางแผนการศึกษา งานประกันคุณภาพภายในและภายนอก และงานพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชนนิตา เนตรกอบแก้ว (2567, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดหรือโรงเรียนระดับใดก็ตามเนื่องจากเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษามาตรฐานหรือคุณภาพของการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ

จตุพร ทองจิตร (2567, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหลักสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นงานที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทางด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องประสานและร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมในการที่จะพัฒนาตนเองและดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน

2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กำหนดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไว้มากมาย และได้สอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เคนเนธ โลว์วูด Kenneth Leithwood (2008, pp. 30–33) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการทรัพยากรการเรียนการสอน และการสนับสนุนครูในการพัฒนาทักษะการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 8) ได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีบทบาทและหน้าที่

- 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำ
- 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น หรือประเด็นที่สถานศึกษา

ให้ความสำคัญ

3) ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูล จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชา พื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติมจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัด ประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

5) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ มีบทบาทและหน้าที่

1) วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศ ติดตาม เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศก์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิบัติการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3) ใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งการเรียนรู้
4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองโดย
2) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
3) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ
5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชา ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬาอาชีวการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครองผู้พิการและการศึกษาทางเลือก

6) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

7) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนการสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

8) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

9) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่สมดุลกัน มีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระ

5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนรู้อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6) จัดการเรียนรู้ให้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา การประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีบทบาทและหน้าที่

1) กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ และอนุมัติผลการเรียน

4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

5) ให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี รายภาค และตัดสินผลการเรียนผ่านระดับชั้น และจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษา ที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) พัฒนาครู และนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา

3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4) รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องดนตรี ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพยาบาล ห้องศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนหนังสือ เป็นต้น

3) จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง

4) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และนิเทศ กำกับติดตามประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

9. การนิเทศการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ และกระบวนการ

3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว มีบทบาทและหน้าที่

1) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือ

2) จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม เรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว

6) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

7) ส่งเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

8) ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชนบ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

9) เชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

3) จัดทำระบบบริหารและสารสนเทศ

4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยการดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

3) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเลือกสรรภูมิปัญญา วิทยาการต่าง ๆ

4) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีบทบาทและหน้าที่

1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในท้องถิ่น ๆ

4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุม ผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังกัดอื่นในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา

2) จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังกัดอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กร เอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังกัดอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา กับ บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังกัดอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

6) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2) จัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

3) ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไข ปรับปรุง

4) นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

5) ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพ หนังสือเรียนเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่

1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้

3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 30) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ดังนี้ ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การใช้

ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และ การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

มณฑา วงษาไฮ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ชนิตา ทาฉลาด (2564, หน้า 49) กล่าวว่า แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

ชนินดา เนตรกอบเกื้อ (2567, หน้า 27) ได้ศึกษา และกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษาผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาขอบข่ายและหลักการบริหารอย่างลึกซึ้ง โดยมีขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด 17 ด้าน เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.2.4 ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ศึกษาความหมายของประสิทธิผลไว้มากมาย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ริชาร์ด โบยาซีส Richard E. Boyatzis (1982, pp. 21–23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 57) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานทางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 17 งาน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง และเป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 59) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน และความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของคนทุกคนในองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภักจิรา สีขาว (2567, หน้า 41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยได้รับความร่วมมือของทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมทุก ๆ กิจกรรม

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีการตรวจสอบและวัดผลที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง

2.2.5 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาพบว่านิพนธ์วิชาการ และนักการศึกษาได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ไว้มากมาย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มอท Mott, (1972, p.68) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ได้เป็นอย่างดี การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน คือ ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากความสามารถและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากความสำเร็จของผู้เรียนและครูผู้สอน

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดย พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีทัศนคติทางบวกตลอดจนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนจนเกิดความพอใจในการทำงาน

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงานวิชาการ คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียนการนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การติดตามตรวจสอบการทำงาน การประเมินผลตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนา ตามขอบข่ายองค์ประกอบของ ภาระกิจการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ทางการบริหารด้านการเรียนการสอน และการจัดการสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาการเรียนการสอนบนฐานของขอบข่ายงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

พริดา สำเภาทอง (2565, หน้า 61-62) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานด้านการพัฒนาสู่สถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการจัดการศึกษาในโรงเรียน

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานด้านวิชาการ บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ดิเรก ลิภา (2566, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน คือ ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จในทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนจนเกิดความพอใจในการทำงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.6 องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กำหนดประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการไว้มากมาย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เฟเบอร์ แอนด์ เซอร์รอน Faber & Shearron (1970, p. 212) ได้แบ่งประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย การจัดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของ

หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการสนับสนุนอาจารย์ประจำการ จึงได้สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของเฟเบอร์ แอนด์ เซอร์รอน ได้ดังนี้

1. การจัดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน
5. การนิเทศการสอน
6. การสนับสนุนอาจารย์ประจำการ

วิเวียน โรบินสัน Viviane Robinson (2007, p. 20-24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู การปรับปรุงหลักสูตรและการสอน และการติดตามและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงได้สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของวิเวียน โรบินสัน ได้ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การพัฒนาวิชาชีพครู
3. การปรับปรุงหลักสูตรและการสอน
4. การติดตามและวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 22) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของจาตุรงค์ ยตะโคตร ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความคิดเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
8. การนิเทศการศึกษา

9. การแนะแนว

10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
15. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
16. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 9) ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
2. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
3. ด้านการนิเทศการศึกษา
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 62) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อบรมการกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ บูรณาการกับการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา บูรณาการกับการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา บูรณาการกับการวางแผนงานวิชาการ การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการและการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บูรณาการกับการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของพรสวรรค์ เหลาเวียง ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
6. ด้านการนิเทศการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

พรวลี ตรีประกาการ (2564, หน้า 56) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการผลิตรวมกับด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดให้เป็นองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจรวมกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กำหนดให้เป็นองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาและการอยู่รอดรวมกับด้านความสนใจในชีวิตรวม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดให้เป็นองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงสรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของ พรวลี ตรีประกาการ ได้ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กัสม่า อัสวภูมิ (2564, หน้า 63) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของกัสม่า อัสวภูมิ ได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 57) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของชลนิชา ศิลาพงษ์ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 61) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การติดตามตรวจสอบการทำงาน การประเมินผลตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนา ตามขอบข่ายองค์ประกอบของ ภาระกิจการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของนพรัตน์ แยมโกสุม ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. การวัดและประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 45) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการ ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและ

การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สรุปรองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของएममिका बुधुरिका ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยในชั้นเรียน
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ (2565, หน้า 50) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสรุปรองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของพนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผลและประเมินผล
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 19) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีตัวบ่งชี้ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สรุปรองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของประวีณา ราชแสง ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 26) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา กล่าวว่า ตัวแปรที่เหมาะสมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล ได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การ นิเทศการศึกษา
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา

นิศารัตน์ สุวรรณภักดี (2565, หน้า 35) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา กล่าวว่า การบริหารงานวิชานั้นเป็นหัวใจของสถานศึกษาโดยมีการพัฒนาและดำเนินการตามภารกิจและ โดยประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของนิศารัตน์ สุวรรณภักดี ได้ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
4. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
6. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 69) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มี 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของพรธิดา สำเภาทอง ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านการนิเทศการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการแนะแนว
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 26) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจะเป็นไปตามขอบข่ายงาน แต่สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของขวัญเรือน โยคะสัยได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

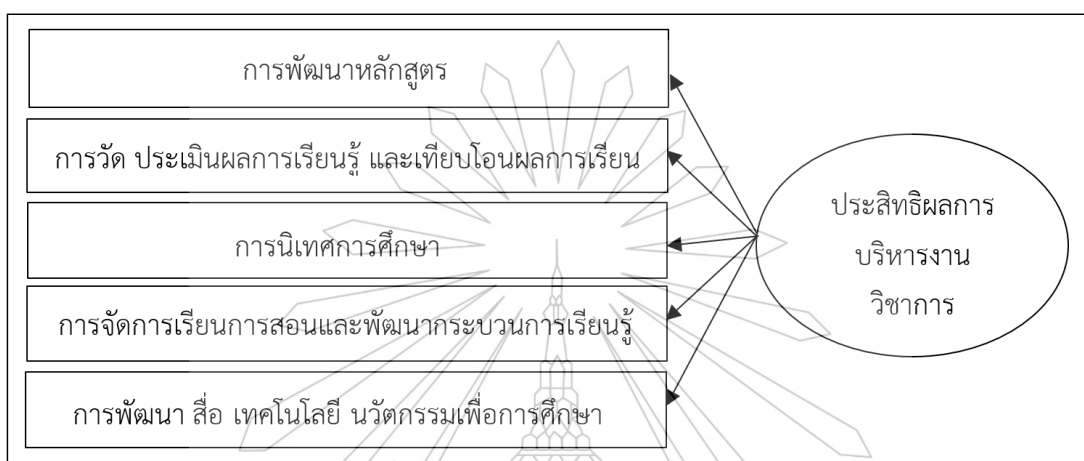
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การประเมินผลการเรียนรู้
4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่ได้เสนอไว้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังแสดงในตาราง 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ	Faber & Shearon (1970)	Viviane Robinson (2007)	จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564)	ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564)	พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564)	พรวิไล ศรีประภากร (2564)	กัลยาณี อัครภูมิ (2564)	ชลธิชา ศิลภาพงษ์ (2564)	นพรัตน์ แยมโกศล (2565)	เอมมิภา บุญรักษา (2565)	พนมพร เกริกขจรณัฐ (2565)	ประวีณา ราชแสง (2565)	ปิณฑ์ ศรีตรากุล (2565)	นิศารัตน์ สุวรรณภักดี (2565)	พริดา ลำภาพอง (2565)	ขวัญเรือน โยคะสัย (2566)	ความถี่
14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา			✓														1
15. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา			✓														1
16. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			✓														1
17. ความสามารถในการปรับตัว			✓														1
18. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร			✓														1
19. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน			✓														1
20. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน			✓														1
21. การจัดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร		✓															1
21. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร		✓															1
23. การนำหลักสูตรไปใช้		✓															1
24. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน		✓															1
25. การสนับสนุนอาจารย์ประจำการ		✓															1
26. การพัฒนาวิชาชีพครู		✓															1
รวม	6	4	16	4	8	4	5	5	8	7	6	5	7	6	9	5	105

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์มี 26 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ตั้งแต่ร้อยละ 70 จากนักวิชาการ 16 ท่านได้ องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การวัดประเมินผล การเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน 3. การนิเทศการศึกษา 4. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และ 5. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

2.2.7 นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษา ต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การวัดประเมินผล การเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน 3. การนิเทศการศึกษา 4. การจัดการเรียน การสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 5. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 43 -44) ได้กล่าวถึงหลักในการพิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษาซึ่งได้มาจากการที่สถานศึกษานำหลักสูตรแกนกลางมาจัดรวมกับสาระท้องถิ่นซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดไว้หลากหลายสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษามีดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพของนักเรียนผู้ปกครองชุมชนหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่นว่ามีความต้องการให้จัดหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร

2. พิจารณาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นทั้งนี้ให้คำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษาและครูด้วยอันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษา

3. พิจารณาให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4. พิจารณาให้สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทุกปีเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดให้มีงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ และสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

2. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มี ความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ่งมากสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรีนาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

6. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้ เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา และนิเทศ ติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

กัสมา อัสวภูมิ (2564, หน้า 64) กล่าวว่า ประสิทธิผลด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีหลักสูตรที่ได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีผลการนำหลักสูตรไปใช้ใน การจัดการ

เรียนรู้ มีผลการนิเทศการใช้หลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษามีผลการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อม ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาพัฒนาหลักสูตร การทำเอกสารคู่มือครูในการจัดหลักสูตร ควรดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการดำเนินการติดตาม และประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม โดยประเมินหลักสูตรก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังการใช้หลักสูตร รวมถึงส่งเสริมการวิจัยหลักสูตร เพื่อนำผลมาประเมินและปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ศุกลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย โดยผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดจุดมุ่งหมายและทิศทางของหลักสูตร สารและเนื้อหา แนวการจัดการเรียนรู้แนวการวัด ประเมินผล และแนวการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมาใหม่เพื่อใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจและการเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุง

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ (2565, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร การวางแผนจัดบุคลากร จัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลา ได้อย่างเหมาะสมและการจัดสื่ออุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาหลักสูตร การอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การกำกับ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรและสาระท้องถิ่น

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้มีกระบวนการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ชุมชน ท้องถิ่นความต้องการของผู้เรียนและสภาพปัจจุบัน

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง พันธกิจสำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรและชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ ออกแบบ วางแผนนำไปใช้และประเมินผล เป็นการกำหนดกรอบการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนร่วมกันกำหนดเกี่ยวกับการดำเนินทางของ หลักสูตร ทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาของเยาวชนเป็นไปตามความต้องการของครอบครัวชุมชน สังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติ

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 70) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จทางการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง ซึ่งจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทางหลักสูตรอันประกอบไปด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การประชุม อบรมปฏิบัติการการบริหารจัดการหลักสูตรจัดเตรียมเครื่องมือมาสนับสนุน การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา การติดตามประเมินผลปรับปรุงการบริหาร จัดการหลักสูตร รวมถึงการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตร

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของ กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ชุมชน ท้องถิ่นความต้องการของผู้เรียนและสภาพปัจจุบัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร การวางแผนจัดบุคลากร จัดทำแผนการสอน การจัดตารางเวลาได้อย่างเหมาะสมและการจัดสื่ออุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาแก่ครู การเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรและ สาระท้องถิ่น

2. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการ วัดประเมินการเรียนรู้และเทียบโอนผลการเรียน ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

เบนจามิน บลูม Benjamin S. Bloom (1971, pp. 38-42) ให้ความหมายว่า การวัดผล การเรียนรู้ คือ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วน การประเมินผล คือการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดเพื่อ พิจารณาคุณค่า คุณภาพ หรือระดับความสำเร็จของการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ปรับปรุงการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

จอห์น พอฟแฮม John W. Popham (2014, pp. 26-31) การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการตัดสินความสำเร็จของการเรียนรู้และคุณภาพของการสอน โดยเน้นให้ ผู้สอนเข้าใจหลักการสร้างแบบทดสอบที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และใช้ผลเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 28-29) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการ เรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนา และประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุก ระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและ สารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพการวัดผล

ประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถใช้หลักเกณฑ์การประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่างตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริมการประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2) การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใดรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตรโครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

3) การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบสามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 31) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและมีแนวทางการปฏิบัติดัง ต่อไปนี้

- 1) กำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
- 2) จัดทำเอกสารการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
- 3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ และอนุมัติผลการเรียน
- 4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมิน
- 5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

กัสมา อัสวภูมิ (2564, หน้า 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงานด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน การประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล จัดระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 68) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูดำเนิน การวัดผล และประเมินผลเพื่อสนองตอบต่อตัวชี้วัดการเรียนรู้ นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการมีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล ผู้เรียนที่หลากหลายพิจารณาและตัดสินผลตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนการสอนเพราะจะทำให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และมีสารสนเทศในการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อตรวจสอบการพัฒนาการเรียนการสอน ดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ มีผลการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

พนมพร เกริกขรณ์รัฐ (2565, หน้า 58) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผล และประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย จัดทำระเบียบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนของโรงเรียน มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติแล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนตามสภาพจริง พัฒนาเครื่องมือในการวัดและการ

ประเมินผลที่มีมาตรฐาน ครูผู้สอนมีกระบวนการและวิธีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง และสามารถเพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการ ประเมินความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ ต่าง ๆ ของผู้เรียน

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 52) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าในการจัดการเรียนการสอนหรือผลของการเรียนรู้ โดยนำผลที่ได้มาจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่วางกรอบกำหนดไว้ แล้วจึงดำเนินการพิจารณาตัดสินผลการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในระดับใด ตลอดจนการเทียบโอนผลการเรียนรู้ ซึ่งการนำเอาผลการเรียน ที่เกิดจากการศึกษาทุกประเภทมาประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

พริธิตา สำเภาทอง (2565, หน้า 73) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ผลสำเร็จทางการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การวัดผลและประเมินผล โดยกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณี que ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายภาค / รายปี และตัดสินผลการเรียน และการเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 37) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนการประเมินตามสภาพจริง การดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียน อันประกอบไปด้วย การกำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การประเมินผลเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครู พัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผล ติดตามตรวจสอบ เอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล รายงานผลการเรียนอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินปรับปรุง/พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือ วัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการ วัดและประเมินผล วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น มีการส่งเสริมกรณีที่มี ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ มีผลการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตาม แนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติแล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาต่อไป

3. การนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการ นิเทศการศึกษา ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

โรเบิร์ต อัลฟอนโซ Alfonso, Robert J. (1981, pp. 15–18) ให้นิยามว่า การนิเทศ การศึกษาเป็น กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน โดยเน้นให้ครูมี ความเข้าใจในวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการให้คำปรึกษาและการร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครู

คาร์ล กลิคแมน Glickman, Carl D. (1990, pp. 45–48) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้การสะท้อนคิด (Reflective Practice) และการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 33–34)

1. ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
 - 1) ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
 - 3) จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 1) สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง
 - 2) กำหนดปฏิทินการนิเทศ

3) ดำเนินการตามแผนนิเทศ

3. ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

- 1) ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ
- 2) จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ
- 3) ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ

งานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

- 1) ขอความร่วมมือเป็นวิทยากรพัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ
- 2) ขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับ

สถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
- 2) ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
- 3) พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอนศึกษาศาสนาการณโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม
- 4) ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้
- 5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างครูกลุ่มสาระสถานศึกษาหรือสถาบันอื่น ๆ

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีระบบนิเทศการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาและเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษาในการพัฒนาระบบนิเทศกับสถานศึกษาอื่น มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อช่วยเหลือครู

กัสม่า อัสวภูมิ (2564, หน้า 69) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในงานด้านนิเทศการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้บริหารได้มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ได้ช่วยครูและบุคลากรในการปรับปรุงการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ดำเนินการตามแผน โครงการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับงาน และผู้รับการนิเทศอย่าสม่ำเสมอและทั่วถึง ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาการนิเทศ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศต่อไป

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 70) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอน ย่อมพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่คอยขัดขวาง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศการศึกษา จะเป็นกระบวนการที่คอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมสร้าง ร่วมแก้ปัญหา ส่งเสริมให้กำลังใจ แสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน ทั้งนี้การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้ที่ได้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียน การสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

พนมพร เกริกขรณ์รัฐ (2565, หน้า 63) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู ให้เฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน จัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น การให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ปฏิพัทธ์ ศรีदारากุล (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อช่วยครูแก้ไข ปัญหาและพัฒนาในวิธีการสอน ให้มีคุณภาพของการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 55) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ดำเนินการการติดตาม การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 74) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จทางการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา โดยสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีรวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ มีการรายงานด้านการวางแผนการผลิตการทดลองใช้ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ดังกล่าว

ไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

4. การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25 - 26) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งปลูกฝังสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

แซส, โลเปส, โอลิเวียรา, และ มาร์ติน Sass, Lopes, Oliveira, & Martin (2016, p. 254) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง วิธีที่ครูจัดการชั้นเรียนของตน ซึ่งรวมถึงการดูแลนักเรียน รูปแบบการสอน การกำหนดกฎเกณฑ์ และการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน

ชนิตา ทาฉลาต (2564, หน้า 55) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดทาประมวลผลการสอน การจัดทาแผนการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียน โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน

ปิยะดา เนียมสุวรรณ (2564, หน้า 13) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเรียน

พรธิตา สำเภาทอง (2565, หน้า 72) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จทางการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยมีจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผล จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รอบรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 46-47) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทุกกลุ่มสาระ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการของนักเรียนและมีการช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร

ประวีณา ราชแสง (2565, หน้า 26) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายหลักสูตร

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 7) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ประกอบไปด้วยการจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียน การจัดทำแผนการสอน กำหนดกิจกรรม จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม ประเมินผล สอนซ่อมเสริม และปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านกระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการจัดระบบการสอน การบริหารชั้นเรียน การเลือกสื่อ แหล่งเรียนรู้ และการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม การดูแลผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลาย และการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา

จากการศึกษาผลงานทางวิชาการของนักวิจัย และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32) ได้กำหนดการจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้นี้ เนื่องจากเป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาควรดำเนินการจัดให้

มีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชน จัดทำสื่อการเรียนรู้สำหรับศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ประเมินคุณภาพสื่อ พัฒนาสื่อ และกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (2562, หน้า 102-120) การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น
2. ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา
3. กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 12 -34) กำหนดให้สถานศึกษามีภาระหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
2. พัฒนابุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน
5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 71) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้าง

องค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ วางแผนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีการศึกษา มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน ตลอดจนนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาสื่อ ผลิตสื่อและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายเหมาะสมและเพียงพอ ตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปจนถึงสื่อ ที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพ โดยโรงเรียนควรมี การประเมินคุณภาพสื่อ พัฒนาสื่อ และกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

เอมมิกา บุญรักษา (2565, หน้า 54) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นวัสดุ อุปกรณ์ หรือ สิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย เพราะถ้าในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนมีการเตรียมสื่อการสอนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่อที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ให้ดีแล้วผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้จากสื่อเหล่านั้นได้ และทำให้การเรียนการสอนไม่เกิดการติดขัด อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเองอีกด้วย และ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การคิดวิธีการรูปแบบใหม่ผลผลิตใหม่ หรือนำเอาสิ่งใหม่มาใช้โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญา ในส่วนของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดหาสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

พนมพร เกริกขรณ์รัฐ (2565, หน้า 61) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน จัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรม

สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพียงพอ มีทะเบียนสื่อและการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การผลิต การพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิพัทธ์ ศรีดารากุล (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การศึกษา หมายถึง การปรับปรุงหรือพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน โดยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายให้เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

นพรัตน์ แยมโกสม (2565, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้ดำเนินการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูผู้สอนทราบถึงในรายละเอียดการใช้งาน ปัญญาการจัดการเรียนการสอนและข้อค้นพบจากการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลให้ เกิดเป็นกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 75) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จทางการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษา ให้เป็นห้องสมุด IT นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน จัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรมสอดคล้องกับ การเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพียงพอ มีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทะเบียนสื่อและการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามี ผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

จากการศึกษา ทบทวนนิยามศัพท์ นำไปสู่ตารางสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. การพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ ผลสำเร็จของกระบวนการ ดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูได้ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เปิด โอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจน ตัวผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้หลักสูตร มีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง ของบริบททางสังคม ชุมชน ท้องถิ่น ความต้องการของผู้เรียนและสภาพ ปัจจุบัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำหลักสูตร การวางแผนจัด บุคลากร จัดทำแผนการสอน และสื่อ อุปกรณ์ การจัดทำคู่มือแนวทางการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู การ เพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้อง กับ สภาพปัญหา ความต้องการของ ผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูได้รับการ อบรม ประชุม สัมมนา และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สถานศึกษา 2. ในการปรับปรุงหลักสูตรมีการประชุม เพื่อวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา 3. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4. สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตร 5. หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสม ต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ชุมชน ท้องถิ่น 6. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน 7. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตร 8. ผู้บริหารมีการวางแผนจัดบุคลากรเพื่อ แบ่งหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรอย่าง เหมาะสม 9. ครูมีการจัดทำแผนการสอนสื่ออุปกรณ์ อย่างเหมาะสมตามหลักสูตร 10. ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	มีการนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรและสาระท้องถิ่น	11. ในหลักสูตรมีการเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน 12. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 13. สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้จริง 14. ผู้บริหารมีแนวทางในการกำกับติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร 15. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย
2. การวัดประเมินผล การเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ ผลสำเร็จของกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย 2. สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล 3. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการการปฏิบัติ มีผลการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสพการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติแล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการส่งเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้ 8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 9. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินตามสภาพจริง 10. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินจากกระบวนการการปฏิบัติ 11. สถานศึกษาสามารถเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสพการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 12. สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ 13. สถานศึกษานำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา
3. การนิเทศการศึกษา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ให้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู 2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 3. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4. สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา 6. สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม 7. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น 8. สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ 9. สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 10. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน 11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนรู้	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านกระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการจัดระบบการสอน การบริหารชั้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบการดำเนินการเสมอ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการจัดระบบการสอน 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	เรียน การเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้ และ การปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม การดูแล ผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลาย และการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับ ครูในการปรับปรุงการสอน 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม คุณธรรมให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน 8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน เมื่อผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลาย 9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง ประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
5. การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อ การศึกษา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับ ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อ การจัดการเรียนการสอนของครูอย่าง เหมาะสม มีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน จัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรม สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เพียงพอ มีการจัดหาแหล่งสื่อที่ ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่อง เกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทะเบียนสื่อ และการกำกับ ติดตาม ประเมิน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่าง เหมาะสม 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการ วิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้สื่อและ นวัตกรรมสอดคล้องกับการเรียนรู้ของ ผู้เรียน 5. สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ และคู่มือ การใช้สื่ออย่างเพียงพอ 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่ง สื่อที่ ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

**ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษากับประเด็นคำถาม (ต่อ)**

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	คุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน	การจัดทำ ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 9. สถานศึกษามีทะเบียนสื่อและมีการกำกับ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 10. สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ทำการสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนชัยชุมพล ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110 หมายเลขโทรศัพท์ 0-7541-1670-0-7533-2619-0-7541-1165 โทรสาร 0-7533-2619 ต่อ 103, 118 Website : <http://www.nst2.go.th> เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอดง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขันอำเภอฉวางอำเภอพรหมคีรี และอำเภอช้างกลาง และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตรัง ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพรหมคีรี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3. พัฒนาและส่งเสริมระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ตามศักยภาพและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0

7. ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษาและปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเชิงรุกให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยม (Value)

คุณภาพคู่คุณธรรม ดำเนินงานฉับไว เต็มใจบริการ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศีลธรรม

2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นทุกด้านและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

7. ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพ

8. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา

นโยบายและจุดเน้น

1. นโยบายด้านความปลอดภัย

จุดเน้นที่ 1 นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

จุดเน้นที่ 2 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนสะอาด บริบายอากาศร่มรื่น

2. นโยบายด้านโอกาส

จุดเน้นที่ 3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และป้องกันนักเรียน หลุดออกจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จุดเน้นที่ 4 เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกประเภท เข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาแบบเรียนรวม โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

3. นโยบายด้านคุณภาพ

จุดเน้นที่ 6 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

จุดเน้นที่ 7 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

จุดเน้นที่ 8 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

จุดเน้นที่ 9 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหา ความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

จุดเน้นที่ 10 ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

จุดเน้นที่ 11 ส่งเสริมการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

จุดเน้นที่ 12 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

4. นโยบายด้านประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 13 ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ภาคีเครือข่าย

จุดเน้นที่ 14 มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ทุกระดับ

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win)

1. การเสริมสร้างสถานศึกษาปลอดภัย
2. การส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง ออกแบบ และดำเนินการวิจัย โดยการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 5-125) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ

เฉพาะตัว ด้านทักษะและด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม โดยมีอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 66.00

เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 9-107) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อ ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารใน สถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ 2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษากับงานวิชาการด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งทางวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้าน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 3. สมรรถนะผู้บริหารส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์

คุณากรณ์ พงชายอยคำ (2566, หน้า 8-140) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อ ศึกษาการบริหารงานบุคคล 3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการ พัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ 2. บริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติงานการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาคูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามลำดับ 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้าน ได้ร่วมกันทำนาย การบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 81.1

ขวัญเรือน โยคะสัย (2566, หน้า 4-106) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อค้นหาปัจจัยพยากรณ์ของการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ ระหว่าง .112-.544 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงไปต่ำ ดังนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ไปใน ทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน และต่ำที่สุด ได้แก่ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 4) ผลการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบปกติ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดได้

ทองดี คณะศรี (2566, หน้า 3-117) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพและเจตคติ ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยี ตามลำดับ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบุคลิกภาพและเจตคติ และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งตัวแปรชุดนี้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ร้อยละ 87.6

นิตยกันต์ บุญเกื้อ (2566, หน้า 3-117) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องศึกษานโยบายของ สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องตระหนักให้ครูมีความรู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่การสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร บริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ด้านการวัดและประเมินผลจะต้องมีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทักษะของนักเรียนในบริบทของความจริง

อารียา ภูวศิริวิวัฒน์และคณะ (2567, หน้า 506-512) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ได้แก่ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชญนันท์ อินทร์รักษ์ (2567, หน้า 140-150) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารและจูงใจตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

ประวิทย์ วงศ์จันทร์ (2567, หน้า 2-208) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 6) เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ การมีวิสัยทัศน์ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี และการสื่อสารและการจูงใจ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75

ศศิธร มาตชัยเคน (2567, หน้า 6-143) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 5) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ในโรงเรียน 6) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมี 11 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี 2) ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 6) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

วรุต สาระบัวและคณะ (2568, หน้า 319-333) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และต่ำที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การพัฒนาตนเอง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นายชัชชน อินอุ่นโชติ (2568, หน้า 5-167) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไรเวโรสและคณะ (Riveros and others, 2019, p.111) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มุมมองระดับโลก เชิงเปรียบเทียบ และเชิงวิพากษ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการเปลี่ยน/ปรับนโยบายของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการวางแผนพัฒนาโรงเรียน 2) การปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน 3) จัดให้มีความเป็นผู้นำด้านการสอนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู 4) เพิ่มประสิทธิภาพโรงเรียนผ่านการจัดสรรทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ และการบริหารบุคลากร 5) มีส่วนร่วมในการสื่อสารและความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน และ 6) รับรองความปลอดภัยของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีสมรรถนะดังกล่าว

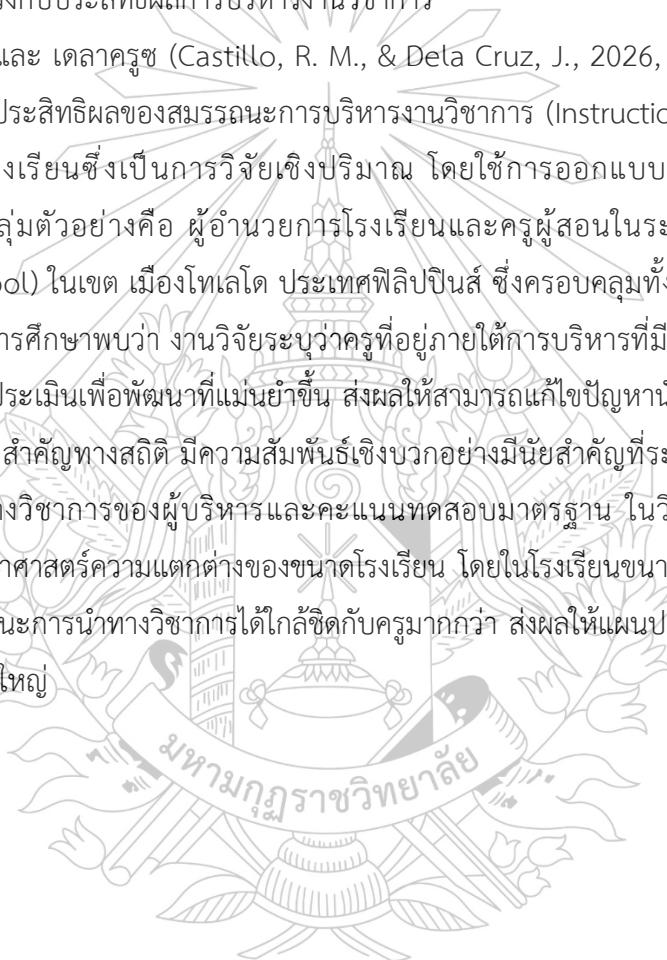
บาฟาตาล และคณะ (Bafadal and others, 2019, pp.13-18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้เริ่มต้นในตำแหน่งผู้บริหารมือใหม่ ในฐานะผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมือใหม่จะต้องมีสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเปิดกว้าง ใจกว้าง ความสมบูรณ์/สุขภาพดี ความรับผิดชอบความมั่นใจ ความสามารถและความสนใจตามตำแหน่ง 2) สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพเบื้องต้น ได้แก่ วิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน และ 3) สมรรถนะด้านสังคม ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าสังคม การร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยผู้บริหารมือใหม่ส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก และดีในทุกๆ สมรรถนะ

โกมาลาซารี และคณะ (Komalasari and others, 2020, pp.181-193) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเบื้องต้นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาอยู่ในระดับดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องมีบทบาทที่ซับซ้อนมากขึ้น ต้องใช้ความสามารถในการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน และบทบาทในการเปลี่ยนแปลง การมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน ซึ่งคุณภาพของโรงเรียนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่และครูในด้านคุณภาพการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกด้วย

คีย์คา, เราะห์มานี, และ เอซาตี (Keykha, A., Rahmani, P., & Ezati, M., 2022, pp.110-132) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการระบุและจัดกลุ่ม สมรรถนะ (Competencies) ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้จำแนกสมรรถนะของผู้บริหารออกเป็น 6 กลุ่มสมรรถนะหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมิติที่หลากหลายของบทบาทผู้บริหาร ดังนี้ สมรรถนะด้านบุคคล (Individual Competencies) เป็นรากฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภายในของผู้บริหาร เช่น ความมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นมืออาชีพ และความสามารถในการทำงานส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactive Competencies) เน้นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่น ทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรกับครูและบุคลากร การสร้าง การทำงานเป็นทีม และการมีปฏิสัมพันธ์ภายนอกกับผู้ปกครองและชุมชน สมรรถนะด้านงาน (Job Competencies) มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการจัดการและพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพ เช่น การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุน การพัฒนาอาชีพ ของครู และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational Competencies) เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนและกำกับดูแลโครงสร้างของโรงเรียน โดยครอบคลุมถึงภาวะผู้นำ ในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง การบริหารจัดการเชิงปฏิบัติการ การสร้าง ประสิทธิภาพ

และคุณภาพขององค์กร รวมถึงการสร้างความสามารถที่ยืดหยุ่นในการปรับตัว สมรรถนะด้านเทคนิคเฉพาะทาง (Technical-Specialized Competencies) เน้นทักษะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยุคใหม่ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี และความสามารถในการใช้ความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสถานศึกษา สมรรถนะด้านการเงิน (Financial Competencies) เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำงบประมาณ และ ประสิทธิภาพทางการเงิน ซึ่งมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่เพียบพร้อมด้วยสมรรถนะเหล่านี้ จะสามารถ ประสานงานและบูรณาการ กิจกรรมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

คาสตีโย และ เดลาครูซ (Castillo, R. M., & Dela Cruz, J., 2026, pp. 307-321) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การออกแบบเชิงพรรณนาและความสัมพันธ์ มีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา (Elementary School) ในเขต เมืองโทเลโด ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งครอบคลุมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยระบุว่าครูที่อยู่ภายใต้การบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง มีทักษะในการทำการประเมินเพื่อพัฒนาที่แม่นยำขึ้น ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เรียนอ่อนได้ทันท่วงทีความสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างพฤติกรรมการนำทางวิชาการของผู้บริหารและคะแนนทดสอบมาตรฐาน ในวิชาแกนหลักอย่างคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ความแตกต่างของขนาดโรงเรียน โดยในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้อำนวยการมีโอกาสแสดงสมรรถนะการนำทางวิชาการได้ใกล้ชิดกับครูมากกว่า ส่งผลให้แผนปฏิบัติการเห็นผลเร็วกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,094 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 pp. 607-610)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกชั้นภูมิตามอำเภอและตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Allocation) นั่นคือ อำเภอใดมีประชากรมากจะได้รับการสุ่มตัวอย่างมาก อำเภอใดมีประชากรน้อยก็จะได้รับการสุ่มตัวอย่างน้อย โดยสัดส่วนครูในแต่ละอำเภอเป็น 6.5 : 1 (จำนวนประชากรครู : กลุ่มตัวอย่าง) ตัวอย่าง เช่น ประชากรครูในอำเภอทุ่งสงมี 546 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างครู 84 คน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อโรงเรียนแบบไม่ใส่คืนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนโรงเรียนในแต่ละอำเภอที่จะจับฉลาก ร้อยละ 30 โดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรเป็นหลัก ร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 15-30 (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543, หน้า 130 ; บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) ตัวอย่าง เช่น จำนวนโรงเรียนในอำเภอทุ่งสงมี 46 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 14 โรงเรียน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนตามอัตราส่วน (จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อครูแบบไม่ใส่คืน ตัวอย่าง เช่น อำเภอทุ่งสง จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง 84 คน ต่อ 14 โรงเรียน ได้ครูโรงเรียนละ 6 คน เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน (โรง)	ครู (คน)	จำนวนโรงเรียน (30%)	จำนวนครู (คน)
1. ทุ่งสง	46	546	14	84
2. ทุ่งใหญ่	38	418	11	66
3. ฉวาง	28	263	8	40
4. นาบอน	14	136	4	20
5. บางขัน	20	260	6	42
6. พิปูน	14	142	4	20
7. ช้างกลาง	16	209	5	30
8. ถ้ำพรรณรา	12	120	4	20
รวม	188	2,094	56	322

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัย และสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล พัฒนาและประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 160)

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็น เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด จำนวน 49 ข้อ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. การทำงานเป็นทีม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. การสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. การบริการที่ดี | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. การพัฒนาตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 7. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 8. การพัฒนาศักยภาพบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 90) ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม การวัดระดับความคิดเห็น เรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการ จำนวน 58 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---|--------------|
| 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน 15 ข้อ |
| 2. การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน | จำนวน 13 ข้อ |
| 3. การนิเทศการศึกษา | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา | จำนวน 10 ข้อ |

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90) ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3.4.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 8 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ 5 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้นจำนวน 107 ข้อ

3.4.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3.4.5 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.4.7 นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งหมายถึงข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (1990) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 และเมื่อนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น 0.806 ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.925 ด้านที่ 3 การสื่อสารและจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่น 0.805 ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.879 ด้านที่ 5 การบริการที่ดี มีค่าความเชื่อมั่น 0.887 ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น 0.889 ด้านที่ 7 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.911 ด้านที่ 8 การพัฒนาศักยภาพบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น 0.833 และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านของประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.939 ด้านที่ 2 การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.936 ด้านที่ 3 การนิเทศการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.961 ด้านที่ 4 การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.934 และด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.938

3.4.9 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล จาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google form โดยการแจก QR code ตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละโรงเรียน

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนแบบสอบถาม เป็นไฟล์ Microsoft Excel

3.5.4 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็น มาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124-126) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124-126) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 130) ดังนี้

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณา ได้ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.60 - 0.79 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.40 - 0.59 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.20 - 0.39 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r ต่ำกว่า 0.20 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3.6.5 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton (1978) (ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ, 2549, หน้า 65) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 117) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124) ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน
	n	แทน ขนาดของตัวอย่าง

2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 126) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนผู้ตอบ (กลุ่มตัวอย่าง)

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 130) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	n	แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	y	แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	N	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร Ferguson (Ferguson, G. A., 1981, pp. 488) ดังนี้

$$R_{y.123\dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ $R_{y.123\dots k}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 β แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
 r แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 $r_{y1}, r_{y2}, r_{y3}, \dots, r_{yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 k แทน จำนวนของตัวแปรอิสระ

5) สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Selection) และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสมการพยากรณ์มีลักษณะ (เกษม สอนจันทร์, 2560, หน้า 145-152) ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta x_1 + \beta x_2 + \dots + \beta x_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ระดับประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ (ตัวแปรตาม)

b_0 แทน ค่าคงที่

$b_1, b_2, \dots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficients) ของแต่ละตัวแปร

$X_1, X_2, \dots, X_k$ แทน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ 1,2,3,...,K

$\hat{Z}$ แทน คะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Beta Coefficients)

$x_1, x_2, \dots, x_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ 1,2,3,...,K

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
$S.D.$	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$S.E.EST$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value)
sig.	แทน ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การทำงานเป็นทีม
X_2	แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์

X ₃	แทน การสื่อสารและการจูงใจ
X ₄	แทน การมีวิสัยทัศน์
X ₅	แทน การบริการที่ดี
X ₆	แทน การพัฒนาตนเอง
X ₇	แทน การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
X ₈	แทน การพัฒนาศักยภาพบุคคล
Y	แทน ประสิทธิภาพในการการบริหารงานวิชาการ
Y ₁	แทน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y ₂	แทน การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน
Y ₃	แทน การนิเทศการศึกษา
Y ₄	แทน การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y ₅	แทน การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาร้อยละ และผลการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอ ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณ ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ

การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอ		
ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	17.08
หญิง	267	82.92
รวม	322	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	90	27.95
30 – 39 ปี	116	36.02
40 – 49 ปี	83	25.78
50 ปีขึ้นไป	33	10.25
รวม	322	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	255	79.19
ปริญญาโท	67	20.81
รวม	322	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	98	30.43
11 – 20 ปี	183	56.83
21 ปีขึ้นไป	41	12.73
รวม	322	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอ (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
5. อำเภอ		
ทุ่งสง	84	26.09
ทุ่งใหญ่	66	20.50
ฉวาง	40	12.42
นาบอน	20	6.21
บางขัน	42	13.04
พิปูน	20	6.21
ช้างกลาง	30	9.32
ถ้ำพรหมรา	20	6.21
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 82.92 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับ ปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 79.19 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 11 - 20 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 มีสถานศึกษาในอำเภอส่วนใหญ่คืออำเภอทุ่งสง จำนวน 84 คิดเป็นร้อยละ 26.09

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 322		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การทำงานเป็นทีม	4.62	0.32	มากที่สุด
2.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.61	0.33	มากที่สุด
3.	การสื่อสารและจูงใจ	4.61	0.33	มากที่สุด
4.	การมีวิสัยทัศน์	4.61	0.35	มากที่สุด
5.	การบริการที่ดี	4.63	0.33	มากที่สุด
6.	การพัฒนาตนเอง	4.60	0.34	มากที่สุด
7.	การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.57	0.39	มากที่สุด
8.	การพัฒนาศักยภาพบุคคล	4.62	0.32	มากที่สุด
รวม		4.61	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.29) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.33) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.32) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.39)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงาน
เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม		n = 322		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม	4.72	0.48	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายใน สถานศึกษา	4.60	0.52	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงหรือชี้นำเพื่อให้คน ในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน	4.70	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 322		
ด้านการทำงานเป็นทีม		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.54	0.53	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้	4.61	0.56	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่ดี	4.61	0.53	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีมในบางโอกาส	4.62	0.54	มากที่สุด
รวม		4.62	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงหรือชี้นำให้คนในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 322		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4.62	0.50	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ได้	4.61	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน	4.61	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง	4.62	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ	4.62	0.52	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั้งที่	4.61	0.54	มากที่สุด
รวม	4.61	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.51) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจโดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ	4.64	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร	4.63	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ดี	4.61	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้	4.63	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	4.54	0.56	มากที่สุด
รวม	4.61	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.50) และ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมี
วิสัยทัศน์โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	4.57	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็น รูปธรรม	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนว ทางการพัฒนาองค์กรที่ได้กำหนดไว้	4.68	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ	4.59	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	4.61	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายของ ต้นสังกัด	4.64	0.52	มากที่สุด
รวม	4.61	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด
($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}$ =4.68,
S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด
($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการ
พัฒนาองค์กร ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริการที่ดีโดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน	4.61	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.64	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.59	0.53	มากที่สุด
6. ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความพึงพอใจในการรับบริการ	4.65	0.52	มากที่สุด
รวม	4.63	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน และผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความพึงพอใจในการรับบริการ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.51) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.59	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.65	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	4.57	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี	4.61	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดีในการทำงานในองค์กร	4.61	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	4.60	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดีในการทำงานในองค์กร ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.53) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสภาพปัญหาของสถานศึกษาได้	4.54	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงานและความต้องการของครูได้	4.63	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนได้	4.62	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมรอบสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้	4.58	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก แนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.62	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	4.62	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงานและความต้องการของครูได้ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนได้และผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.55) รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก แนวทางป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.62$,

S.D.=0.56) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมรอบสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้ ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือแก้ไข ปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.55	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มี ความก้าวหน้า	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายใน การพัฒนาบุคลากร	4.62	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.54	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ เต็มศักยภาพ	4.59	0.57	มากที่สุด
รวม	4.57	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.62, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ =4.54, S.D.=0.58)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.11- 4.16

**ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 2 โดยรวมและรายด้าน**

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.62	0.30	มากที่สุด
2. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน	4.63	0.32	มากที่สุด
3. การนิเทศการศึกษา	4.62	0.33	มากที่สุด
4. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.63	0.33	มากที่สุด
5. การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา	4.64	0.30	มากที่สุด
รวม	4.62	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.28) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดย
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.30)
รองลงมา คือ การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.32) และ
การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.33) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.33)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		n = 322		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา	4.56	0.51	มากที่สุด
2.	ในการปรับปรุงหลักสูตรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.65	0.50	มากที่สุด
3.	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.59	0.54	มากที่สุด
4.	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	4.61	0.52	มากที่สุด
5.	หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมชุมชน ท้องถิ่น	4.59	0.52	มากที่สุด
6.	หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	4.62	0.51	มากที่สุด
7.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตร	4.66	0.52	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดบุคลากรเพื่อแบ่งหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม	4.59	0.54	มากที่สุด
9.	ครูมีการจัดทำแผนการสอนสื่ออุปกรณ์ อย่างเหมาะสมตามหลักสูตร	4.62	0.54	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู	4.62	0.52	มากที่สุด
11.	ในหลักสูตรมีการเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน	4.61	0.55	มากที่สุด
12.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.52	มากที่สุด
14. ผู้บริหารมีแนวทางในการการกำกับ ติดตามและประเมิน การใช้หลักสูตร	4.64	0.54	มากที่สุด
15. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย	4.68	0.51	มากที่สุด
รวม	4.62	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย
($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรในการ
จัดทำหลักสูตร ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม
สนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.51)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย	4.57	0.53	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไป ตามระเบียบการวัดและประเมินผล	4.66	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา	4.64	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.65	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น	4.62	0.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	4.65	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้	4.65	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.63	0.53	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินตามสภาพจริง	4.61	0.51	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินจากกระบวนการการปฏิบัติ	4.64	0.52	มากที่สุด
11. สถานศึกษาสามารถเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.62	0.53	มากที่สุด
12. สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ	4.65	0.53	มากที่สุด
13. สถานศึกษานำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด
รวม	4.63	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		n = 322		
ด้านการนิเทศการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู	4.61	0.53	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี	4.60	0.53	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.68	0.50	มากที่สุด
4.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน	4.62	0.51	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.65	0.52	มากที่สุด
6.	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม	4.59	0.56	มากที่สุด
7.	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	4.66	0.52	มากที่สุด
8.	สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	4.62	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ ให้เชื่อมโยงกับระบบ นิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการนำผลการนิเทศมา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.63	0.52	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลตาม จุดมุ่งหมายที่วางไว้	4.63	0.53	มากที่สุด
รวม	4.62	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดย
ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ผู้สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายใน
สถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.52 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำ
ปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบการดำเนินการ เสมอ	4.60	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับหลักสูตร	4.66	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทาง การศึกษาอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.62	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการจัดระบบ การสอน	4.66	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อ แหล่งเรียนรู้	4.59	0.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการปรับปรุง การสอน	4.67	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน	4.62	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนเมื่อผู้เรียนมีความ ต้องการที่หลากหลาย	4.68	0.51	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.61	0.52	มากที่สุด
รวม	4.63	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนและ
พัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนเมื่อ
ผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามี
บทบาทร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา	n = 322		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของ ครูอย่างเหมาะสม	4.59	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ในการจัดการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.65	0.51	มากที่สุด
4. สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรมสอดคล้อง กับการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.61	0.53	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ และคู่มือการใช้สื่ออย่าง เพียงพอ	4.63	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.66	0.50	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.65	0.50	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.52	มากที่สุด
9. สถานศึกษามีทะเบียนสื่อและมีการกำกับ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.51	มากที่สุด
10. สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.70	0.50	มากที่สุด
รวม	4.64	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือผู้สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา					ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.633**	.619**	.581**	.558**	.591**	.665**
X ₂	.720**	.728**	.677**	.656**	.697**	.774**
X ₃	.704**	.705**	.643**	.676**	.618**	.746**
X ₄	.755**	.740**	.685**	.722**	.675**	.796**
X ₅	.706**	.708**	.690**	.657**	.663**	.762**
X ₆	.697**	.697**	.625**	.673**	.573**	.729**
X ₇	.785**	.742**	.726**	.719**	.712**	.820**
X ₈	.736**	.711**	.670**	.688**	.634**	.767**
ผลรวม X _{รวม}	.849**	.836**	.785**	.790**	.768**	.898**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r=.898$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r=.558-.898$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.898$) รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.849$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_1) กับ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.558$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 และ 4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) ในภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5						
X_6, X_7, X_8	.907	.823	.818	.122	181.331	.000

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .907 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .823 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (X_1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) การสื่อสารและจูงใจ (X_3) การมีวิสัยทัศน์ (X_4) การบริการที่ดี (X_5) การพัฒนาตนเอง (X_6) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_7) และการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_8) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 82.3 ($R^2 = .823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.751	.113		6.673	.000
X_1	.031	.032	.035	.980	.328
X_2	.134	.036	.153	3.716	.000
X_3	.077	.035	.089	2.229	.027
X_4	.157	.034	.195	4.578	.000
X_5	.107	.034	.126	3.127	.002
X_6	.044	.033	.053	1.344	.180
X_7	.216	.030	.300	7.146	.000
X_8	.075	.031	.103	2.455	.015
R=.907, $R^2=.823$, Adjusted $R^2=.818$, S.E._Est=.12290, F=181.331, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .907 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .823 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (X_1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) การสื่อสารและจูงใจ (X_3) การมีวิสัยทัศน์ (X_4) การบริการที่ดี (X_5) การพัฒนาตนเอง (X_6) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_7) และการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_8) สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 82.3 ($R^2 = .823$) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.751 + 0.031(X_1) + 0.134(X_2) + 0.077(X_3) + 0.157(X_4) + 0.107(X_4) + 0.044(X_6) + 0.216(X_7) + 0.075(X_8)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.035(X_1) + 0.153(X_2) + 0.089(X_3) + 0.195(X_4) + 0.126(X_4) + 0.053(X_6) + 0.300(X_7) + 0.103(X_8)$$

4.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 4.20 และ 4.21

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.-Est
1	.820 ^a	.673	.672	.16495
2	.877 ^b	.768	.767	.13906
3	.892 ^c	.796	.794	.13071
4	.900 ^d	.810	.808	.12635
5	.904 ^e	.817	.814	.12422
6	.906 ^f	.821	.817	.12315

a. Predictors: (Constant), Meanx7

b. Predictors: (Constant), Meanx7, Meanx4

- c. Predictors: (Constant), Meanx7, Meanx4, Meanx5
 d. Predictors: (Constant), Meanx7, Meanx4, Meanx5, Meanx2
 e. Predictors: (Constant), Meanx7, Meanx4, Meanx5, Meanx2, Meanx8
 f. Predictors: (Constant), Meanx7, Meanx4, Meanx5, Meanx2, Meanx8, Meanx3

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 6 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ นั่นคือ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_4) ด้านการบริการที่ดี (X_5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_8) และด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_3)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.806	.108		7.488	.000
X_7	.218	.030	.303	7.224	.000
X_4	.170	.034	.211	5.065	.000
X_5	.121	.034	.142	3.617	.000
X_2	.148	.035	.170	4.217	.000
X_8	.085	.030	.117	2.820	.005
X_3	.087	.034	.101	2.549	.011
R=.906, R^2 =.821, Adjusted R^2 =.817, S.E. _{Est} =.123, F=240.264, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่า ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_4) ด้านการบริการที่ดี (X_5) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_8) ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงาน

วิชาการ (Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 สามารถอธิบายการผันแปรของ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 82.1 ($R^2 = .821$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .123 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.806 + 0.218(X_7) + 0.170(X_4) + 0.121(X_5) + 0.148(X_2) + 0.085(X_8) + 0.087(X_3)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.303(X_7) + 0.211(X_4) + 0.142(X_5) + 0.170(X_2) + 0.117(X_8) + 0.101(X_3)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 107 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 322 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามมาด้วยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงหรือชักนำเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน

2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนางานอย่างมีทิศทาง และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของ บุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้ และ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนางานที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน

5. ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษา ครอบคลุมทุกด้าน และผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความพึงพอใจในการรับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและ ผู้บริหารสถานศึกษามี ความใส่ใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดีในการ ทำงานในองค์กร และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

7. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพ ปัญหาในการทำงานและความต้องการของครูได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนได้และผู้บริหารสถานศึกษา วางแผน และกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา รวมไปถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก แนวทางป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมรอบ สถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครื่องมือช่วยในการพัฒนามูลฐานรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี

5.1.2 ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อ การศึกษา ต่อด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามมาด้วยด้านการพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย

3. ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม

4. ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนเมื่อผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้

5. ด้านการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .898 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม กับ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 ด้าน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ

ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_4) ด้านการบริการที่ดี (X_5) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_8) ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 สามารถอธิบายการผันแปรการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.1 ($R^2 = .821$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .123 สามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.806 + 0.218(X_7) + 0.170(X_4) + 0.121(X_5) + 0.148(X_2) + 0.085(X_8) + 0.087(X_3)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.303(X_7) + 0.211(X_4) + 0.142(X_5) + 0.170(X_2) + 0.117(X_8) + 0.101(X_3)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ การพัฒนาศักยภาพบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 มีความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและสภาวะการณ์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญนันท์ อินทร์รักษ์ (2567, หน้า 140-150) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ มีพฤติกรรมที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมาย ตลอดทั้งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหาร จัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทองดี คณะศรี (2566, หน้า 124-126) ที่ได้อธิบายถึงเหตุผลสำคัญที่ทำให้สมรรถนะผู้บริหารอยู่ใน ระดับมากที่สุด ระบุว่าเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบูรณาการทักษะการ บริหารจัดการเข้ากับกระบวนการสร้างความร่วมมือ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังได้ระบุเพิ่มเติมว่าการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการ บริการที่ดีในระดับมากที่สุดนั้น เป็นผลมาจากการได้รับแรงกระตุ้นผ่านระบบการนิเทศและติดตาม ประเมินผลที่เข้มข้นจากต้นสังกัด ส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงศักยภาพในการคิดเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีและการพัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริการที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความใส่ใจ ในความแตกต่างต่าง ๆ มีการศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษา ครอบคลุมทุกด้าน มีการปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจต่อผู้รับบริการ ทั้งภายใน และนอกองค์กร ทำให้ผู้ที่มารับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ และปรับปรุง ระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริการที่ดีเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สอดคล้องกับ กฤษณา สังครุ (2566, หน้า 26) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้จัดให้ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหาร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทศวรรษ พิชัยอคราพัชร (2566, หน้า 115) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าเมื่อเรียงลำดับผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกระบวนการทางปัญญาขั้นสูง ที่ต้องอาศัยการสะสมประสบการณ์และการฝึกฝนเชิงระบบมากกว่าทักษะพื้นฐานด้านความรู้ความเข้าใจทั่วไป โดยในบริบทของสังคมไทยปัจจุบันพบว่า การพัฒนาทักษะดังกล่าวมีความท้าทายเนื่องจากผู้เรียนหรือกลุ่มตัวอย่างมักคุ้นชินกับการรับข้อมูลสารสนเทศในลักษณะสำเร็จรูป สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2565, หน้า 48) ที่ระบุว่าการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ต้องอาศัยการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการตั้งคำถามและการสืบเสาะหาความรู้ ซึ่งหากบริบทของการเรียนรู้หรือการทำงานยังคงเน้นการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นหลัก (Standard Operating Procedure) ก็อาจส่งผลให้คะแนนในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไม่สูงเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะการปฏิบัติงานในด้านอื่น นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านการบูรณาการข้อมูลเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการสังเคราะห์ ยังมีความสัมพันธ์กับความซับซ้อนของโครงสร้างทางความคิด โดย ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2564, หน้า 23) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญในระบบการศึกษาและบุคลากรไทยคือการก้าวข้ามจากการเป็นผู้ใช้ความรู้ ไปสู่ผู้สร้างความรู้ ซึ่งต้องใช้การคิดเชิงวิพากษ์เป็นฐาน หากกลุ่มตัวอย่างมีพื้นฐานการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำหรือการทำตามแบบแผนเดิม ค่าเฉลี่ยในด้านนี้จึงมักปรากฏออกมาต่ำที่สุด เนื่องจากเป็นทักษะที่ต้องใช้การประมวลผลซับซ้อนที่สุดในบรรดาสมรรถนะทั้งหมด อีกประการหนึ่งคือปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดิจิทัล แม้เทคโนโลยีจะช่วยให้เข้าถึงข้อมูลได้เร็ว แต่หากขาดการบ่มเพาะทักษะการคัดกรองและการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลต่อความมั่นใจและระดับการแสดงออกของทักษะนี้ โดย ทิศนา แฉมมณี (2566, หน้า 142) อธิบายว่ากระบวนการสังเคราะห์นั้นมีลักษณะเป็นพหุสัมพันธ์ที่ต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งมาประสานกันเพื่อสร้างข้อสรุปใหม่ ซึ่งเป็นทักษะที่ใช้เวลาในการพัฒนานานที่สุดและมีความลุ่มลึกกว่าการปฏิบัติงานตามภารกิจปกติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับเสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 9-107) ที่พบว่าระดับสมรรถนะผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน

5.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน และภาพลักษณ์ของสถานศึกษา จากการศึกษากรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 12-34) ได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานวิชาการได้ 17 ด้าน แต่ด้านกำหนดที่เป็นรากฐานสำคัญไว้ 4 ประการ คือ การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น การมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานที่มีดัชนีชี้วัดชัดเจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ซึ่งหลักการเหล่านี้นี้ยังคงเป็นฐานรากที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการในปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในยุคหลังปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย บุญนาง (2566, หน้า 98) ที่ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการวางแผนวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันสามารถนำนโยบายและกรอบหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิผลคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศธร ชันตรี (2567, หน้า 52) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็งและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ สนใจ (2566, หน้า 80) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน การที่ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านแม้จะอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย บุญนาง (2566, หน้า 102) ที่ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการนิเทศภายใน

สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร โดยให้เหตุผลว่าการนิเทศเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและการยอมรับจากครูผู้สอน หากกระบวนการนิเทศยังขาดรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นการนิเทศแบบเป็นทางการมากเกินไป อาจส่งผลให้การประเมินผลในด้านนี้ไม่สูงเท่าด้านอื่นที่มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนกว่า นอกจากนี้ นวพร สายเชื้อ (2565, หน้า 85) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาภารกิจงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในครั้งนี้ โดยอธิบายว่าเป็นเพราะข้อจำกัดด้านภาระงานที่ล้นตัวของครูและผู้บริหาร ทำให้การนิเทศการสอนไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอตามที่วางแผนไว้ แม้ผู้เกี่ยวข้องจะรับรู้ว่ามี การดำเนินการในระดับที่มากก็ตาม แต่ปัจจัยด้านเวลาและบรรยากาศการนิเทศที่ยังไม่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นธรรมชาติ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในด้านนี้ปรากฏออกมามีน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับสมรรถนะหรือภารกิจในด้านอื่น ๆ

5.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงาน และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนและมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีในระดับสูงความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎี ในการบริหารและการจัดการศึกษาคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีการประเมินประสิทธิภาพ ในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรมมีโอกาสได้ทำงานตามความถนัดตรงกับ ความรู้ ความสามารถของ ตนเองสอดคล้องกับ พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 122) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .78 รวมไปถึง อาริยา ภูวศิริวิวัฒน์และคณะ (2567, หน้า 506-512) ที่ ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการบริการที่ดี ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมที่ผลักดันให้การดำเนินงานทางวิชาการประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ประวิทย์ วงศ์จันทร์ (2567, หน้า 204) ที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.87

จึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์เชิงบวกนี้ชี้ให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางการบริหารและความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงเพียงใด ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ยกระดับสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในอนาคต

5.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น ตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้สูงถึงร้อยละ 82.1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเหล่านี้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานวิชาการอย่างมาก และตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ว่า ในบริบทของการบริหารงานวิชาการยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องเผชิญกับข้อมูลสารสนเทศที่ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สมรรถนะในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการคัดกรองและประมวลผลข้อมูลเพื่อวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาได้อย่างแม่นยำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2566, หน้า 142) ที่ระบุว่ากระบวนการคิดขั้นสูงโดยเฉพาะการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งมาประสานกันเพื่อสร้างข้อสรุปใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีความลุ่มลึกและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการดำเนินงานตามภารกิจปกติเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริยา ภูวนศิริวิวัฒน์ และคณะ (2567, หน้า 509–511) ที่ยืนยันว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัย

ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญขณะที่สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการสื่อสารและจิตใจ แม้จะมีค่าน้ำหนักพยากรณ์รองลงมาแต่ยังคงเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ได้เป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นทักษะด้านความสัมพันธ์ ที่ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการร่วมแรงร่วมใจในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 122) ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นเครื่องยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร มีผลสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรสร้างนโยบาย จุดเน้น แนวทางที่เน้นการส่งเสริมหรือพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะข้างต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ส่งเสริมการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เกิดจากการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อศึกษามากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงควรยกระดับจากการอบรมทักษะพื้นฐาน สู่การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริมหรือพัฒนาพฤติกรรม และคุณลักษณะข้างต้น เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3. พัฒนาการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศการศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อีกทั้งการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และการพัฒนาหลักสูตรเป็นคู่ที่มี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง นั้นหมายความว่าทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน เมื่อมีการพัฒนาพัฒนาการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาก็จะทำให้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้างต้นให้มีการพัฒนา มากกว่าเดิม อีกทั้งต้องวางนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. ควรศึกษาเรื่อง การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ เอกสารทางราชการ แผนการศึกษา

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *มาตรฐานและตัวชี้วัดการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษม สอนจันทร์. (2560). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุรุสภา. (2566). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566)*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). *การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิต: แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สุวีริยาสาส์น.
- สุนีย์ สินธุเดชะ. (2564). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2565). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). *คู่มือการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2566). *นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นจาก <https://www.nst2.go.th/wp-content/uploads/2024/06/07-แผนพัฒนาการศึกษา.pdf>*

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือวิทยานิพนธ์

- กฤษณา สังครุฑ. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยานิพนธ์.*
- กัสมิ อัสวภูมิ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.*
- ขวัญเรือน โยคะสัย. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยานิพนธ์.*

- คุณากรณ์ พงชายอยคำ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ซัชชน อินอุ่นโชติ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนิดา ท่าฉลาด. (2564). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์. (2565). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการ เรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ดิเรก ลิภา. (2566). ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร. (2566). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทองดี คณะศรี. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.

- นพรัตน์ แยมโกสม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพร สายเชื้อ. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นิตยกันต์ บุญเกื้อ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิศาตร์ณ์ สุวรรณภักดี. (2565). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์. (2565). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปฏิพัทธ์ ศรีदारากุล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประวีณา ราชแสง. (2565). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประวิทย์ วงศ์จันทร์. (2567). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). การศึกษาการจัดการการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรธิดา สำเภาทอง. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พลวัฒน์ แสนดี. (2566). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาคจิรา ศรีขาว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มณฑา วงษาไฮ. (2564). การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- มานฟ้า ทองอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.
- มานะศักดิ์ สมบูรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรรณกมล ฉันทประเดิม. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วายุรักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ชัยอาวุธ. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศุภชัย บุญนาง. (2566). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร มาตชัยเคน. (2567). ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพิชชา มากะเต. (2564). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวนีย์ สนใจ. (2566). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัญชลีภรณ์ คำภีระ. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอมมิกา บุญรักษา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

3) บทความในวารสาร

จาตุรงค์ ยตะโคตร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 16-31.

พงศธร ชันตรี. (2567). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและภาษา*, 7(1), 45-60.

พุกษา ประสาทสิทธิ์ และคณะ. (2563). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 8(3), 25-40.

- พิชญนันท์ อินทร์รักษ์. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 8(1), 140-151.
- วรุต สาระบัว, และคณะ. (2568). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *ประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU: NCAR) นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้* 7, 319-333.
- อารียา ภูวศิริวิวัฒน์, และคณะ. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารปารมิตา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวสุวิสิทธิ์าราม*, 6(1), 503-514.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Alfonso, R. J., Firth, G. R., & Neville, R. F. (1981). *Instructional supervision: A behavior system*. Allyn and Bacon.
- Bloom, B. S. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. McGraw-Hill.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Dubois, D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management*. Davies-Black Publishing.
- Marmon, D. H. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded education programs*. Doctoral dissertation, The University of Tennessee.
- Ferguson, G. A. (1981). *Statistical analysis in psychology and education* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice* (3rd ed.). Routledge.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Allyn and Bacon.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th ed.). Prentice Hall.

- Kotter, J. P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. Free Press.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper & Row.
- Popham, W. J. (2014). *Classroom assessment: What teachers need to know* (7th ed.). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

2) Journal

- Bafadal, I., Nurabadi, A., Sobri, A. Y., & Gunawan, I. (2019). The competence of beginner principals as instructional leaders in primary schools. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 13–28.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Developing leadership talent: A review of research and best practices. *Journal of Management*, 40(1), 24–49.
- Elham Shahmandi. (2011). Competencies, roles and effective academic leadership in world class university. *International Journal of Business Administration*, 2(1), 44–53.
- Keykha, A., Rahmani, P., & Ezati, M. (2022). Identifying the competencies of school principals for effective leadership in schools. *Journal of School Administration*, 10(3), 110–132.
- Komalasari, K., et al. (2020). Principal's management competencies in improving the quality of education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181–193.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Riveros, A., & Wei, W. (2019). Standards and Competency frameworks for school administrators: Global, comparative and critical perspectives. *Education Policy Analysis Archives*, 27(111), 1–22.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a ‘big five’ in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599.
- Sass, M., Lopes, J., Oliveira, I. J. S., & Martin, J. M. (2016). Instructional management: A conceptual framework. *The Journal of Educational Research*, 109(3), 253–264.
- Castillo, R. M., & Dela Cruz, J. (2026). Effectiveness of school heads’ instructional leadership on teachers’ and students’ performance in Toledo City: Basis for an action plan. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 52(3), 307–321.

3) Conference Proceedings/ Institutional Publications

- Robinson, V. M. J. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why (Best evidence synthesis iteration)*. New Zealand Ministry of Education.
- UNESCO. (2021). *The changing role of school principals: Challenges and opportunities*. UNESCO Digital Library.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ ยว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๓๗๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาชุม อำเภอศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๗๕๕๑-๕ โทรสาร ๐๗๕๕๐๑๐๑

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายมนต์ ต่างสี

ด้วย นางสาวสุวรรณี เกษิสม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (COMPETENCIES OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดย
มี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวาลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘

อันได้เป็นฝ่ายให้หมาย
ทรงทศปเตกิจมั่งใจ

๒๕
๓๗๘๖๖๖ ๖๖๕๖
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๓๗๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลบางคู อำเภอบางขัน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๖๑-๓๓๓๕-๙ โทรสาร ๐๓๖๔๔๒๓

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางสาวทิพย์ ทองอร่าม

ด้วย นางสาวสุวรรณี เกษิสม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (COMPETENCIES OF
SCHOOL ADMINISTRATORS – AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดย
มี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษารว้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๖๐-๔๑๒๘

ส่งต่อไปให้ผู้อำนวยการ วิชา ศส.ม

ได้ลงชื่อแล้ว

๕

ทรงสิทธิ์ ทรงสิทธิ์

ศึกษาธิการ ๒

ที่ อว ๙๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
ต.บึง ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐
โทร. ๐-๙๕๖๐-๖๕๖๕-๕๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.วิไลลักษณ์ ละวู

ด้วย นางสาวสุวรรณี เกษิม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (COMPETENCIES OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี
มี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุมัติมาขอคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๙๕๖๐-๙๑๒๘

ยื่นต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เครื่องมือวิจัย

(ดร.กัศณันท์ ละวู)

ศึกษาพิเศษฯ สำนักบริหารการทะเบียนฯ พ.ศ. ๒๕๖๔.๒





วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หน้าที่ ๖ ตำบลปากน้ำ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๕๐๐๐๐

โทร. ๐-๒๕๕๐-๔๒๐๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ๒๖ ๗๕๑๖.๒/๖ ๐๐๐๔

២៨ មករា ២៥៦៥

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนประชาสรรค์

ด้วย นางสาวสุวรรณี เกษม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีนครราชสีมา กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒ (COMPETENCIES OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดย
มี ดร.ศัทธา ฤชรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
ด้วยดีจากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนประสาส์วรรค์

จึงเจริญขึ้นมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

☐ เพื่อทราบ ☒ เพื่อทราบและดำเนินการ

☐ กลุ่มงานบริหารทั่วไป

☒ กลุ่มงานบริหารวิชาการ

□ 中国农村人口老龄化与农村养老保障

☐ **பெரிய நகரங்களில்**

-15-0051192

ਮ. ਨ. ਸ. ਗੁਰੂ ਤੇਗ ਬਹਾਦਰ ਸਿੰਘ ਸਾਹਿਬ

ขอเจริญพร

ທາງແລະ ຫໍ້ໄຟຟ້າ

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)

ਦਿ ੦ ਅ. ਗ. ੬੫

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์คริสตธรรมโคกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1524 NO. 33.

កម្មវត្ថុរៀនសូត្រ ធម្មបទ ឧប្បាសនា

วิเทศาจารย์ธรรมาโกตถสว รตตามวิมลปณ

ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷମତା (Capacity) ଟ୍ରାନ୍ସମିସନ୍

২৪৪৮৭ ১০১১৫২

การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพ

บัณฑิตศึกษา

237

โทร. ๐-๖๕๘-๕๑๒๘ ๓๐ ม.ก.

- 422

אברהם בן יצחק - אברהם בן יצחק

இந்திய

26.

30 మ.న. 69



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๖.๒/ว ๐๐๐๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๕๓๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วย นางสาวสุวรรณี เกษิสม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิตรัตนาวิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณี เกษิสม ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์. คร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสครราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๔๐-๕๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นของตนเองให้มากที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาความลับของข้อมูลไว้และนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณี เกษีสม

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
- ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
- ☐ 31 – 39 ปี
- ☐ 40 – 49 ปี
- ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
- ☐ 11 – 20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

5. อำเภอ

- ☐ พุ่งสง
- ☐ พุ่งใหญ่
- ☐ ฉวาง
- ☐ นาบอน
- ☐ บางขัน
- ☐ พิปูน
- ☐ ช้างกลาง
- ☐ ถ้ำพรรณรา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงหรือชักนำเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่ดี					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีมในบางโอกาส					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ได้					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที					
การสื่อสารและการจูงใจ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ดี					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					
การมีวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ได้กำหนดไว้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด					
การบริการที่ดี						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ไขปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
6.	ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความพึงพอใจในการรับบริการ					
การพัฒนาตนเอง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดีในการทำงานในองค์กร					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก					
การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสภาพปัญหาของสถานศึกษาได้					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงานและความต้องการของครูได้					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนได้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมรอบสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก แนวทางป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหากแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้า					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา						

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ในการปรับปรุงหลักสูตรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
3.	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร					
5.	หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมชุมชน ท้องถิ่น					
6.	หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
7.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตร					
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดบุคลากรเพื่อแบ่งหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม					
9.	ครูมีการจัดทำแผนการสอนสื่ออุปกรณ์ อย่างเหมาะสมตามหลักสูตร					
10.	ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู					
11.	ในหลักสูตรมีการเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน					
12.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
13.	สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้จริง					
14.	ผู้บริหารมีแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร					
15.	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย					
การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย					

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการส่งเสริมกรณีที่มิผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินตามสภาพจริง					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินจากกระบวนการการปฏิบัติ					
11.	สถานศึกษาสามารถเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
12.	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ					
13.	สถานศึกษานำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การนิเทศการศึกษา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
4.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา					
6.	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม					
7.	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น					
8.	สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ					
9.	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้					
การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบการดำเนินการเสมอ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร					

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการจัดระบบการสอน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนเมื่อผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลาย					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้					
3.	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรมสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน					
5.	สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ และคู่มือการใช้สื่ออย่างเพียงพอ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่งสื่อที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	สถานศึกษามีทะเบียนสื่อและมีการกำกับ ติดตาม ประเมิน ประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
10.	สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และ นวัตกรรมการเรียนการสอน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณี เกษีสม





ภาคผนวก ฉ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์

(Item-Objective Congruence: IOC)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ 1. ชาย						
	☐ 2. หญิง						
2.	อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ ต่ำกว่า 30 ปี						
	☐ 31 – 39 ปี						
	☐ 40 – 49 ปี						
3.	☐ 50 ปีขึ้นไป						
	ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ ปริญญาตรี						
	☐ ปริญญาโท						
	☐ ปริญญาเอก						
4.	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ ต่ำกว่า 10 ปี						
	☐ 11 – 20 ปี						
	☐ 21 ปีขึ้นไป						
5.	อำเภอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ พังง						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
	☐ ทุ่งใหญ่						
	☐ ฉวาง						
	☐ นาบอน						
	☐ บางขัน						
	☐ พิปูน						
	☐ ช้างกลาง						
	☐ ถ้ำพรรณรา						

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีม							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโน้มน้าวหรือชี้แนะเพื่อให้คนในทีมความร่วมมือและช่วยเหลือกัน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงานเป็นทีมในบางโอกาส	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การสื่อสารและการจูงใจ							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข่าวสาร เจตคติ ความรู้ ประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งให้เข้าใจตรงกันได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 5 การบริการที่ดี							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความพึงพอใจในการรับบริการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเอง							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาความประพฤติดีในการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงของโลก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 7 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสภาพปัญหาของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงานและความต้องการของครูได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมรอบสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอทางเลือก แนวทางป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			

ด้านที่ 8 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา

+1+1+131ใช้ได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้า

+1+1+131ใช้ได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

+1+1+131ใช้ได้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

+1+1+131ใช้ได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

+1+1+131ใช้ได้

**ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ในการปรับปรุงหลักสูตรมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ค่า แปล ผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
7.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดบุคลากรเพื่อแบ่งหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ครูมีการจัดทำแผนการสอนสื่ออุปกรณ์ อย่างเหมาะสมตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ในหลักสูตรมีการเพิ่มเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมประชุม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีแนวทางในการการกำกับ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			

ด้านที่ 2 การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นวิธีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีแนวทางในการเทียบโอนประสบการณ์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการวัดผลประเมินทุกช่วงชั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้มีการส่งเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ค่าแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้มีการประเมินจากกระบวนการการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	สถานศึกษาสามารถเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	สถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	สถานศึกษานำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การนิเทศการศึกษา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และกระตุ้นการจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษาจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีการกำกับติดตาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ค่าแปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
7.	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบการดำเนินการสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	7	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการจัดระบบการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการเลือกสื่อแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ค่า แปล ผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมให้กับ ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนเมื่อผู้เรียน มีความต้องการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง ประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดเรียน การสอนของครูอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรม สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ และคู่มือการใช้สื่อ อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาแหล่งสื่อที่ ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการ เรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	สถานศึกษามีทะเบียนสื่อและมีการกำกับ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อ การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	สถานศึกษามีผลงานที่เกิดจากการส่งเสริมให้ครู ผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

รายงานค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
 วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 ของนางสาวสุวรรณี เกษีสม

1. รายงานค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในภาพรวมทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.990	107

2. รายงานค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.806	7

ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.925	8

ด้านที่ 3 การสื่อสารและจูงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.805	5

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.879	6

ด้านที่ 5 การบริการที่ดี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.887	6

ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเอง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.889	6

ด้านที่ 7 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.911	6

ด้านที่ 8 การพัฒนาศักยภาพบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.833	5

2.2 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.939	15

ด้านที่ 2 การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบโอนผลการเรียน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	13

ด้านที่ 3 การนิเทศการศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.961	11

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.934	9

ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

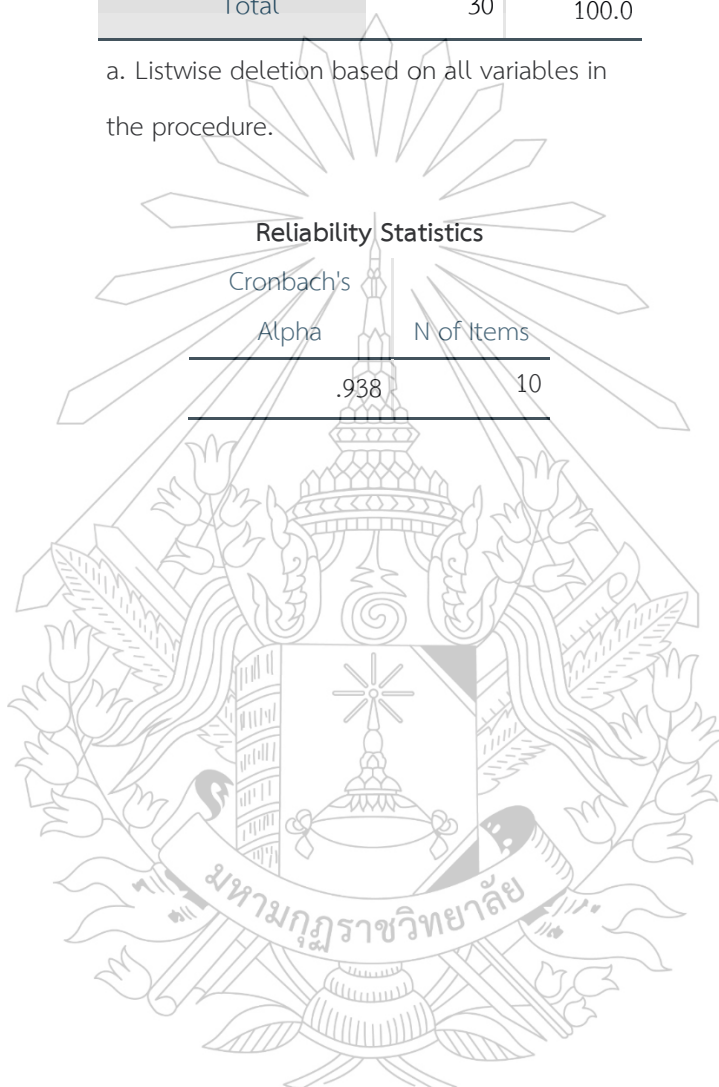
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	10



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุวรรณี เกษีสม
วัน เดือน ปี เกิด	15 สิงหาคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	52 หมู่ที่ 1 ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

