



การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



สุพรรณิ ฝกาพันธ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



SUPUNNEE PAKAPHAN

A THEMATIC PAPER 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

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	สุพรรณิ ผกาพันธ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาวม)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	สุพรรณิ ผกาพันธ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า:

1) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษาและประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาครู การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการวิจัย การนิเทศ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับ
คุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ความเป็นเลิศ, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Supunnee Pakaphan
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Theeraphat Thinsandee

The objectives of this research were 1) to study academic administration toward excellence of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. 2) to compare the opinions on academic administration toward excellence of school administrators in mention, classified by position, educational level, and work experience. 3) to examine recommendations for academic administration toward excellence of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. Quantitative research design was employed. The sample consisted of 322 school administrators. The research instruments included questionnaire with content validity between 0.67 to 1.00 and a reliability at 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

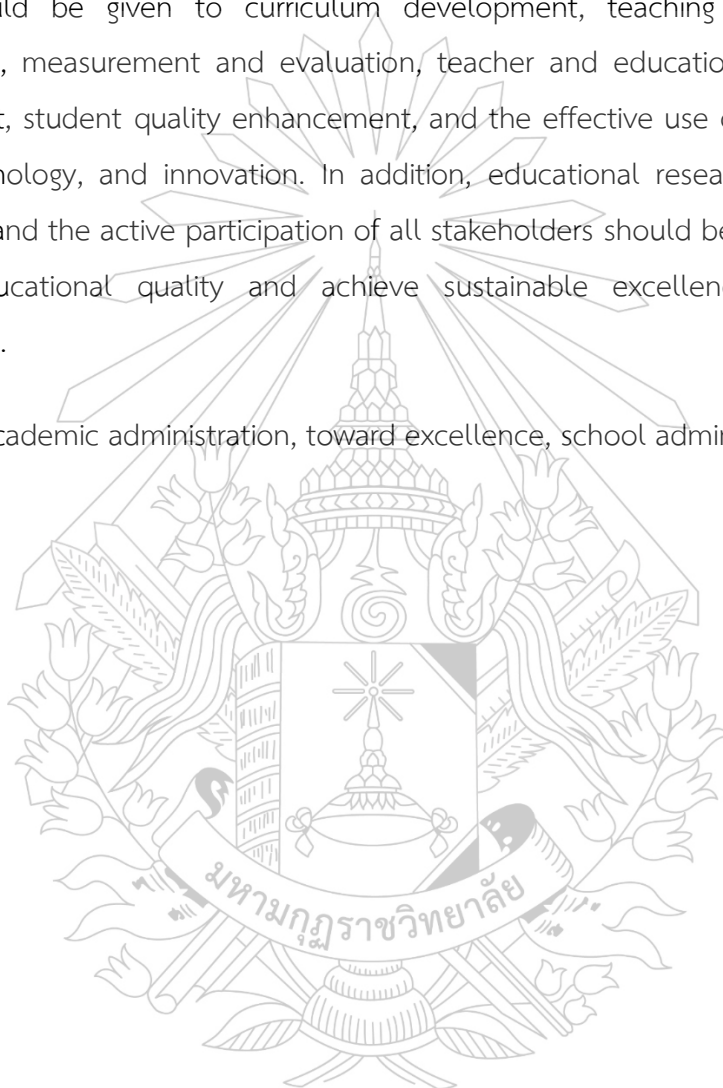
The research found that:

1) Academic administration toward excellence of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 was rated at the highest level. When considered by aspect, the dimensions ranked from highest to lowest mean scores were curriculum development and improvement, educational research and supervision, teaching and learning management, strategic academic administration and community participation, educational media and technology development, student quality enhancement, teacher and educational personnel development, and measurement and evaluation, respectively.

2) The comparative analysis of opinions regarding Academic administration toward excellence of school administrators, classified by position, educational level, and work experience, revealed no statistically significant differences in the overall level of opinions.

3) Recommendations for enhancing academic administration for excellence emphasize the need for systematic and comprehensive academic management. Priority should be given to curriculum development, teaching and learning management, measurement and evaluation, teacher and educational personnel development, student quality enhancement, and the effective use of educational media, technology, and innovation. In addition, educational research, academic supervision, and the active participation of all stakeholders should be promoted to improve educational quality and achieve sustainable excellence in school management.

Keywords: academic administration, toward excellence, school administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

กราบนมัสการขอขอบคุณ พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร. กรรมการสอบปากเปล่าชั้นสุดท้ายสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมย์โรสง ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ รศ.ดร.กฤษณก ดวงชาทม และ ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผินสว่าง กรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการพิจารณา ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และมีคุณค่าทางวิชาการมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยได้กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการตรวจแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอโยธยา เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการดำเนินงานวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดี ตลอดจนเพื่อน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือให้
คำปรึกษา และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุพรรณิ ผกาพันธ์

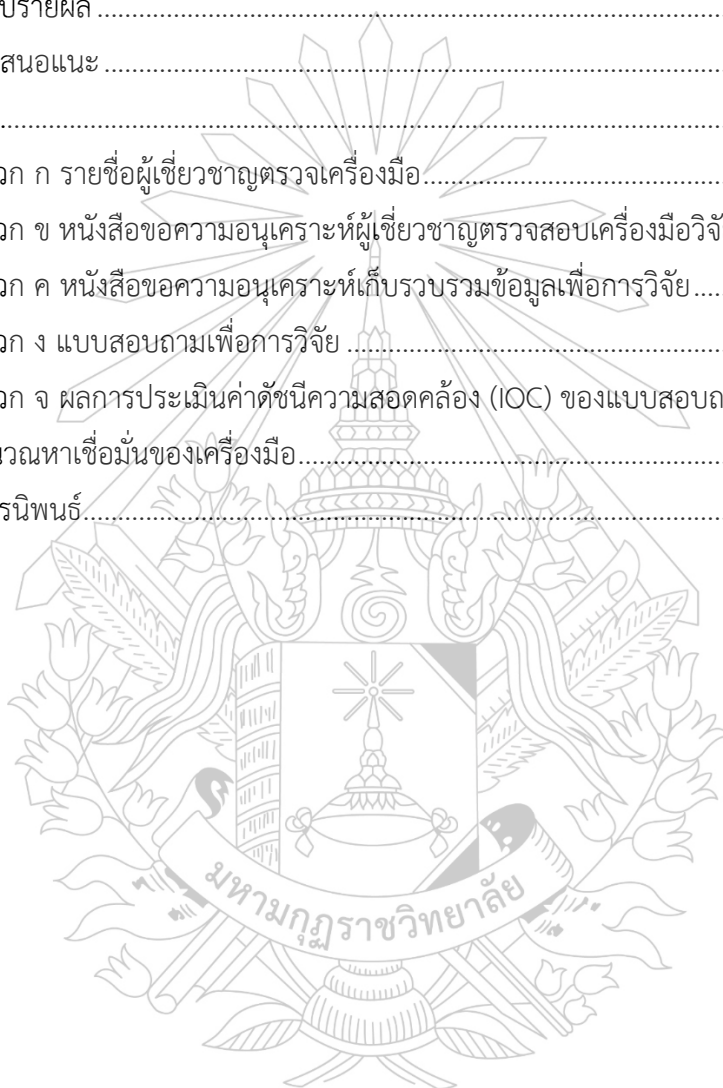


สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญตาราง (ต่อ)	ท
สารบัญรูปภาพ.....	ฒ
บทนำ 1	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	26
2.3 การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ.....	53
2.4. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	74
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	93
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	95
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	132
5.1 สรุปผล.....	132
5.2 อภิปรายผล	135
5.3 ข้อเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	159
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	161
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	165
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	169
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและ	182
การคำนวณหาเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	182
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	191



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อช่วยการบริหารงานวิชาการจากแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ.....	48
ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ.....	50
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	102
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	103
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	104
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	106
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล	108
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	110
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	112
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	114
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวิจัยและนิตเทศการศึกษา.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน	118
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง.....	120
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามการศึกษา.....	121
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	122
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	124
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร.....	125
ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	126

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ	24
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	77
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	92



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 ซึ่งเน้นว่า การพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ต้องให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคน” เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ของชาติให้มีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยี การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งทักษะที่สำคัญที่สุดคือ “ทักษะการเรียนรู้” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับประเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา โดยเน้น การบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ แผนนโยบาย “การศึกษาเพื่ออนาคต” ของกระทรวงศึกษาธิการยังได้เน้นย้ำการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อาทิ การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมคนไทยให้พร้อมเข้าสู่สังคมฐานความรู้และเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการดำเนินงานในระดับสถานศึกษานั้นส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้ ภารกิจของสถานศึกษาได้ถูกกำหนดให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น โดยอ้างอิงจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวดที่ 3 ระบบการจัดการศึกษา มาตรา 15 ได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเปิดโอกาสให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ขณะเดียวกัน หมวดที่ 4 มาตรา 22 กำหนดหลักการสำคัญในการ

จัดการศึกษาโดยระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้” และถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพและธรรมชาติของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) มาตรา 30 ได้เน้นย้ำให้สถานศึกษาพัฒนา “กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ” โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) นอกจากนี้ หมวดที่ 5 มาตรา 39 ยังระบุถึงการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและสามารถตัดสินใจบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น (สภาการศึกษา, 2566)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักหรือ “หัวใจ” ของการบริหารสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยทั่วไป “การบริหารงานวิชาการ” หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการจึงเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงระบบการศึกษาทั้งระบบ หากการบริหารในส่วนนี้มีพลวัตและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อย่างไรก็ตาม จากสภาพความเป็นจริงของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยยังคงพบจุดอ่อนสำคัญ โดยเฉพาะผลการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ประจำปี 2021 ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 57 ในด้านการอ่าน และลำดับที่ 54 ในด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จาก 70 ประเทศที่เข้าร่วม ซึ่งสะท้อนว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้ความรู้ของนักเรียนไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล (OECD, 2023) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ที่ยังไม่สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ที่ระบุว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในกลุ่มสาระหลัก เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ยังคงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2567)

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะพื้นฐาน ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับบริบทชนบท ควบคู่กับการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างตรงจุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2561) ทั้งนี้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่วางงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน (สงัด อุทรานันท์, 2559; Fullan, 2016)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้กำหนดหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่าผู้บริหารต้องมีการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก มุ่งร่วมกันทำงานเป็นทีมมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ มีการติดตามประเมินผลเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องตระหนัก โดยสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2567)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ยังพบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนของครูบางส่วนยังเน้นการถ่ายทอดความรู้แบบเดิมมากกว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน อีกทั้งการวัดและประเมินผลยังไม่สามารถสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้ครบทุกด้าน นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงความแตกต่างด้านศักยภาพของครูและทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ชนบทที่ยังขาดความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ และบุคลากรทางการศึกษา ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังมีภาระงานด้านธุรการและงานนโยบายจำนวนมาก

ส่งผลให้การกำกับ ติดตาม และนิเทศงานวิชาการดำเนินได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่ต่อเนื่องเพียงพอ ปัญหาดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ควบคู่กับการพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาให้มี คุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการ จากแนวคิดของนักศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) อารี จำปากลาง (2559)

วันชัย วิสสุทธิบุญญากร (2561) สมหมาย ศรีชัย (2564) Sergiovanni & Starratt (2007) Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019) Hallinger & Murphy (1985) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิตเทศการศึกษา และ 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหาร 302 คน และครูผู้สอน 1,605 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,907 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 253 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 322 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1990, pp. 607-610) วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษาได้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง ปีการศึกษา 2568

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารทราบระดับและสภาพการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.2 สถานศึกษาทราบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์

การทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหาร และ การออกแบบกิจกรรม พัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการที่แตกต่างกัน

1.5.3 สถานศึกษาได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาในอนาคต

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภารกิจหลักและเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.6.2 การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารจัดการด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนที่ดีที่สุดแก่นักเรียน ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการนำและผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและยุคสมัย เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเข้าใจในเป้าหมายของการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน โดยเน้นให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง ครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับห้องเรียน กระบวนการนี้ต้องยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ การพัฒนาหลักสูตรจึงไม่ใช่เพียงการกำหนดเนื้อหา แต่คือการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง จำเป็นต้องใช้ข้อมูลและแนวคิดจากหลายแหล่งเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ หลักสูตรที่ดีต้องเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและทักษะที่จำเป็นในอนาคต อีกทั้งควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายในระยะยาว

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างครบถ้วน โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพ ครูมีบทบาทสำคัญในการวางแผน กระตุ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนต้องเลือกใช้วิธีการและรูปแบบสอนที่เหมาะสมกับเป้าหมายและพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมทักษะ กระบวนการคิด และพฤติกรรมที่ต้องการ นอกจากนี้ยังต้องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและใช้ข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

3) ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มิใช่เพียงเพื่อการสรุปผลลัพธ์หรือให้คะแนนเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนคุณภาพของการสอนและแนวทางการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ แนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศต่างชี้ให้เห็นว่าการประเมินควรเน้นผลลัพธ์ที่แท้จริงของการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลจากการประเมินควรนำไปสู่การปรับปรุงทั้งในระดับห้องเรียนและระดับระบบการศึกษา ทั้งนี้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน ครูจึงควรมีความเข้าใจในกระบวนการวัดผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้การประเมินเป็นพลังในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งในระดับห้องเรียนและระดับระบบ โดยครูควรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงกับความต้องการที่แท้จริงของครู บริบทของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ แนวคิดของนักวิชาการต่างชาติชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง ส่วนแนวคิดของไทยก็เน้นบริบทท้องถิ่นและจิตวิญญาณของความเป็นครู การส่งเสริมการนิเทศ ระบบติดตามผล และเครือข่ายวิชาชีพ จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และมีพลังในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้ดีขึ้น

5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมและโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาอย่างเต็มที่ นักวิชาการไทยเน้นการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่วนแนวคิดต่างประเทศย้าถึงบทบาทของการออกแบบการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน การสนับสนุนจากผู้มีความรู้มากกว่า และการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยทั้งหมดนี้ช่วยให้ผู้เรียนก้าวผ่านขีดจำกัดของตนเองและพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

6) **ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี** หมายถึง กระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ ผลิต และประยุกต์ใช้สื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน โดยเน้นการใช้หลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนานี้ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น สร้างแรงจูงใจ และทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันอย่างแท้จริง

7) **ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา** หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ การวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างแนวทางแก้ไขปัญา ส่วนการนิตศเป็นการติดตาม ให้คำปรึกษา และสนับสนุนผู้บริหาร และครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การนิตศที่ดีจะเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

8) **ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำการศึกษาต้องใช้วิสัยทัศน์ ข้อมูล และการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างความเข้าใจ สนับสนุนทรัพยากร และร่วมกำหนดทิศทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น โดยองค์ความรู้จากทั้งไทยและต่างประเทศ เห็นพ้องว่าความร่วมมือดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

1.6.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.6.4 **ตำแหน่ง** หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครูผู้สอน

(1) **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ตลอดจนการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไปของสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(2) **ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่วางแผน ออกแบบ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ

คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ และกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.5 **การศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่ม ตัวอย่าง จำแนกเป็น (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.6 **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5–10 ปี (3) มากกว่า 10 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความสำคัญกับทุกองค์กร หากองค์กรใดมีระบบบริหารที่ดีจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและมีความก้าวหน้าทำให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าบริหารไว้ดังนี้

อุมารตี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง วิธีทางในการจัดการรูปแบบการปฏิบัติงานในลักษณะของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำเพื่อเอื้ออำนวยให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ดำเนินการงานของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

ยศสราวดี กริ่งไกร (2560, หน้า 116) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การต้องอาศัยหลักการทางการบริหาร เช่นเดียวกัน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกร หนูตอ (2561, หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ อาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำ

และผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงค์ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นหัวใจของการบริหาร คือ ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารในขั้นตอนนี้ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็น รูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมชาย เทพแสง (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานและประสานความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

กาญจนา ศรีสุข (2566) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการวางแผน จัดองค์การ สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธีระ รุญเจริญ (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากร การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2567) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2567, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยี ผ่านกระบวนการวางแผน จัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2568) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์ และ ศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดเพื่อให้ เกิด ประโยชน์สูงสุด

Simon (1965) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารหมายถึง การทำงานของ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลที่ทำ หน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดระบบ บุคคลเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม ร่วมมือกันดำเนิน กิจกรรมขององค์การ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหารให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Sergiovanni (1980, p. 72) ได้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Carroll and Gille (1987, p. 38) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Harold (1993, p. 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารหมายถึง การ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการ ปฏิบัติงาน

Richard L. D (2021, p. 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์การผ่านกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุมทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Robbins and Coulter (2022, p. 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร เป็นกระบวนการประสานงานและกำกับกิจกรรมการทำงานของบุคคลภายในองค์การ เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

Griffin R. W. (2023, p. 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ ชุดของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ การเงิน วัสดุ และสารสนเทศ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ ควบคุม และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความสำคัญของการบริหาร ดังนี้

ฮาซัน เจ๊ะเงาะ (2559) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาที่มาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจด้านศาสตร์การบริหาร ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

ซอพี ราเซะ (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์ถึง ความสำคัญเหล่านั้นเพื่อให้การดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การที่ตนรับผิดชอบ พร้อมทั้ง ส่งผลให้องค์การมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อุมวดี วัฒนะนุกุล (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ก่อให้เกิดการลงมือปฏิบัติโดยการแบ่งงานกันทำ อย่างเป็นระบบ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สมคิด บางโม (2565) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะช่วยให้การทำงานเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสามารถประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การอย่างต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหาร คือ การช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีทิศทาง โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2567) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินงาน

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2568) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์การเป็นสำคัญ

Robbins and Coulter (2022) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง สามารถประสานทรัพยากร บุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในด้านประสิทธิผลและความสามารถในการแข่งขัน

Richard L. D. (2023) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหาร คือ การช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้บริหารต้องใช้กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ

Griffin R. W. (2023) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการตัดสินใจ การประสานงาน และการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร เงินทุน และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Jones, George, and Hill (2024) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพและนวัตกรรมภายในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้

กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร คือ การบริหารเป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบเป็นศิลป์ของผู้บริหารในการบริหารจัดการกับคนเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยองค์กรประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์ถึงความสำคัญเหล่านั้นเพื่อให้การดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนรับผิดชอบ พร้อมทั้งส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารเป็นกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เนื่องจากหากระบวนการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์ และ ศิลป์เนื่องจากการดำเนินงานไม่ใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายท่าน ดังนั้น การบริหารต้องคำนึงถึงกระบวนการบริหาร เพื่อให้การบริหารมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หลักและ กระบวนการบริหาร แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตซึ่ง จะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการ ดำเนินงาน การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัย เหตุการณ์ ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดย ถูกต้องและ สมบูรณ์

2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วน งานและการจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3) การอำนวยการและการสั่งงาน “การอำนวยการ (Directing)” เป็นภาระหน้าที่ ของผู้บริหารอย่างหนึ่งในการทำให้องค์กร (หรือหน่วยงาน) ปฏิบัติงานตามแผนต่าง ๆ

4) การตัดสินใจ การบริหารแทบทุกด้านและทุกขั้นตอนจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ

5) การติดต่อสื่อสาร เป็นการส่งข่าวสารจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง ซึ่งจะต้องมี สิ่งจำเป็น คือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) และผู้รับสาร (Receiver)

6) การประสานงาน (Co-ordination) การที่คนบุคคลมาร่วมกันประกอบ กิจกรรมใดกิจการ หนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และในการจัดการ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ วางไว้นี้ย่อม ต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถเกิด ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

7) การควบคุมงาน (Control) เป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ ผู้บริหาร เพราะ ในการบริหารงานนั้นมีความสำคัญอยู่ประการหนึ่ง คือ ความพยายามในอันที่จะใช้ พลังของกลุ่ม ให้ร่วมมือประสานกันทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปการ บริหารงานนั้นไม่ว่าจะ ปฏิบัติจัดทำโดยลำพังผู้เดียว จะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติ ลดหลั่นกันไปตามลำดับ ขั้น และตามสายการบังคับบัญชา เมื่อมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติจัดทำ แล้วก็ย่อมจะต้องเป็น ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้ มอบหมายไป

ศิริพร สุวรรณศรี (2565) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารหมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการ ดำเนินงานของผู้บริหารในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการอำนวยการ และการ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

อภิญา พัทธกะเกชา และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็น ขั้นตอนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การจัด องค์การ การนำหรือการอำนวยการ และการควบคุม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ประภาภรณ์ พุ่มพวง (2567) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการ ดำเนินงานของผู้บริหารที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการหรือการนำ (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Koontz, H., & Weihrich, H. (2019) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ประกอบด้วยการวางแผน (Planning)การจัดองค์การ

(Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การอำนวยการหรือการนำ (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (2020) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์การ การจัดสรรทรัพยากร การประสานความร่วมมือของบุคลากร และการติดตามควบคุมผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการประสานงานและกำกับการทำงานของบุคลากรและทรัพยากรภายในองค์การผ่านกิจกรรมหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องศึกษา วิเคราะห์ และนำไปปฏิบัติตามแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเพื่อเป็นการให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนในการดำเนินงาน เพื่อให้ บรรลุจุดหมายขององค์การ ประกอบด้วยหลักสำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและ การควบคุม

2.1.4 ทฤษฎีการบริหาร

เกษม วัฒนชัย (2550) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้ 7 ทฤษฎีสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือ ทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory)

การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหาร ถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงหลักมนุษยและแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ โดยมีหลักการโดยสถานการณ์ ดังนี้

- 1.1 ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
- 1.2 ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
- 1.3 เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
- 1.4 สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
- 1.5 คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย
- 1.6 เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น
 - 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2) ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน เป็นต้น
 - 3) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร
 - 4) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

2. ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์กรต่างๆ ที่จัดขึ้น ทฤษฎีระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้าน บุคลามิติ (Idiographic Dimension)

2.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

- 1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การซึ่งจะเป็นกรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของ หน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่
- 2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการและมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่อิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่
- 3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดหวังว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังที่จะต้องผลิต นักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

2.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

1) บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

3) ความต้องการส่วนตัว (Need - Dispositions) บุคคลที่เข้ามาทำงานสถาบัน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

3. ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ และได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐานดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 13-14)

4.1 ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส

2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

3) โดยทั่วไปนิสัสมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่น และปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

4.2 ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

- 1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน
- 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้น การบังคับ ควบคุม ช่มชู้ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร
- 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์กร ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ
- 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย
- 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคนเช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร
- 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

5. ทฤษฎี Z

ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

5.1 องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

- 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล
- 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.2 หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

- 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน
- 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

6. ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ (Management)

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, หน้า 13–14) ได้สรุปไว้ว่า Max Weber ผู้คิดค้นเรื่องทฤษฎีระบบราชการ (Weber's Theory of Bureaucracy) หรือเรียกว่า ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy School) ต่อมาคำว่า Bureaucracy เรียกกันว่า ระบบอำนาจาธิปไตย หรือ ระบบเจ้าขุนมูลนาย Weber มองเห็นว่า ลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชาในองค์กร (Hierarchy), อำนาจหน้าที่ (Authority) และระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรากฐานขององค์การทางสังคมทั้งหลาย การบริหารงานในองค์กรทั้งหลายนั้น จะต้องใช้กฎหมาย บารมี และจารีตประเพณีเป็นส่วนประกอบสำคัญเสมอไป และสรุปหลักการบริหาร ราชการของเวเบอร์ไว้ว่า

- 1) เป็นการบริหารงานแบ่งลำดับชั้นและสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างเด่นชัด
- 2) บริหารงานโดยยึดกฎหมายเป็นสำคัญ
- 3) ยึดอำนาจหน้าที่ยิ่งกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 4) แบ่งงานกันตามความถนัดของเอกัตบุคล
- 5) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 6) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากงานอย่างชัดเจน ไม่ยึดติดตัวบุคคล
- 7) ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหาร

7. ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กร ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์กรได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างมาก

Ludwig Von Bertalanffy ผู้คิดทฤษฎีระบบ เขามีความเชื่อว่า องค์กรเป็นระบบเปิดย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ โดยมีความเกี่ยวพันกันหลายด้าน หลายระดับ และส่วนต่าง ๆ ขององค์กรก็เป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับตัวขององค์การเอง ดังนั้น ทฤษฎีระบบจะรวมเอาะบบย่อยทุกชนิด ทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม และแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม โดยสร้างเป้าหมายและกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน

7.1 ความหมายคำว่า “ระบบ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำจำกัดความว่าระบบ หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับ ประสานเป็นอันเดียว ตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กิกิตติมา ปรีดีติลล (2559, หน้า 84) กล่าวว่าคำว่า ระบบในการบริหารงานนั้น อาจกล่าวได้ว่า หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบ ต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศิริชัย ชินะตังกูร (2556) ได้ให้คำจำกัดความของ “วิธีการเชิงระบบ” ว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งถึงหลักการดำเนินงานที่ยึดเอาศูนย์รวมเป็นหลัก งานทุกชนิดเริ่มจากการ มีจุดมุ่งหมายของงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข วิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อเสนอแนะวิธีการแก้ไขและปรับปรุงในคราวต่อไป

พรณี ประเสริฐวงศ์ และคณะ (2556, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของ “ระบบ” ว่า หมายถึง การเรียงลำดับองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนงาน องค์ประกอบต่าง ๆ นั้นมีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างส่วนต่าง ๆ อยู่เสมอ

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 85) ได้ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มของ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ปัจจุบัน คำว่า “ระบบ” เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลาที่กล่าวถึงระบบ เรามัก ต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือ

1) การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผล โดยคิดอย่าง รอบคอบ ถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในภาพรวม และทุก ๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของระบบ ว่าต่างมีความสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2) วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กัน และเป็นผลซึ่งกันและกัน

3) ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุว่า องค์การประกอบด้วยส่วนประกอบ ที่เป็นอิสระ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่นจุดด้อยในองค์การ เพื่อการพัฒนา และแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

3.1 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

3.1.1 ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจาก สภาพแวดล้อม

3.1.2 มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของ ระบบใหญ่ และ ระบบย่อย ที่สัมพันธ์กัน

3.1.3 มีรูปแบบของ ป้อนเข้าและผลผลิต (Input-Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจาก ป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดเป็นองค์ประกอบของระบบ

3.1.4 แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กัน หรือมีผลกระทบต่อกัน และกัน (The Entities Model) หมายความว่า หากองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วยเช่นกัน

3.1.5 ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของ ความมีเหตุผล ผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ โดยทฤษฎีระบบไม่เชื่อว่า ผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งจะเกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่เชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักเกิดจากหลายสาเหตุร่วมกัน

3.1.6 ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างใน ภาพรวมของทุกองค์ประกอบ มากกว่าการมองเพียงบางส่วนหรือบางองค์ประกอบของระบบ

3.1.7 ทฤษฎีระบบคำนึงถึง ผลของการปฏิบัติที่เป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” โดยผลสุดท้ายของงานที่ได้รับ อาจเป็นหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งก็คือ ผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังนั่นเอง

3.1.8 ทฤษฎีระบบมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ทราบว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร และควรแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือแนวทางของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) นั่นเอง

3.2 รูปแบบของวิธีระบบ (System Approach Model)

ระบบประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1 ป้อนเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

3.2.2 กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาป้อนเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ป้อนเข้าทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

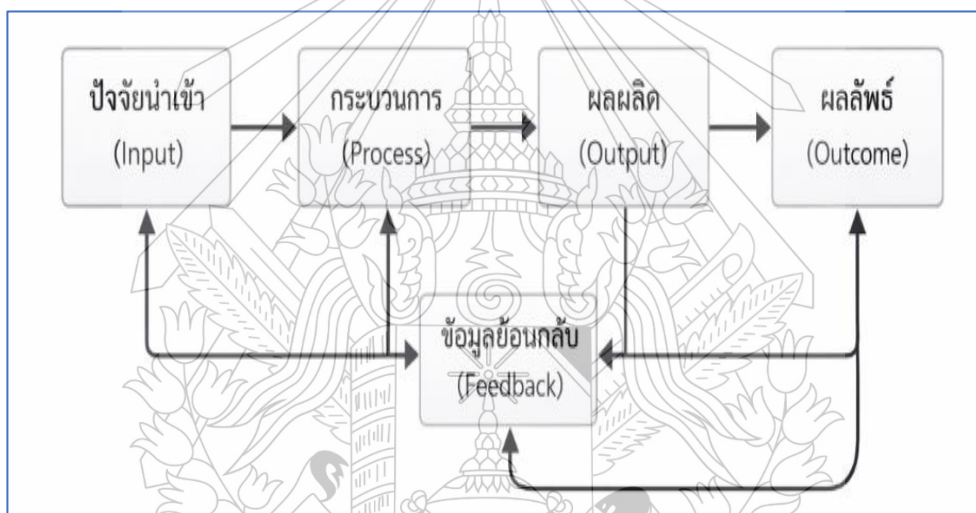
3.2.3 ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2.4 ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

3.3 รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

การนำทฤษฎีระบบมาใช้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่กันไป เพราะการวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร

ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ มิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ

ที่มา : จันทราณี สงวนนาม (2545 : 85)

3.3.1 วัตถุประสงค์การวิเคราะห์ระบบ เพื่อประเมินผลวิธีระบบในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบงาน
- 2) ประเมินเวลา
- 3) ประเมินการใช้งบประมาณ
- 4) ประเมินความถูกต้องของกระบวนการ
- 5) ประเมินผลผลิตหรือผลงาน

3.3.2 ขั้นตอนการแก้ปัญหาด้วยวิธีระบบ

- 1) ระบุประเด็นปัญหา
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์
- 3) ระบุแหล่งทรัพยากร/ข้อจำกัด
- 4) กำหนดเกณฑ์ของความสำเร็จ
- 5) กำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง
- 6) กำหนดรูปแบบของทางเลือก
- 7) จัดลำดับทางเลือก
- 8) ตัดสินใจ/ทำแผนปฏิบัติการ
- 9) นำแผนไปปฏิบัติ
- 10) กำกับติดตาม/ประเมินผล

3.3.3 ประโยชน์ของการนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาเนื่องจากการศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษาก็มักจะมีระบบย่อย (Sub – System) อื่นหลายระบบ เช่น ระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผนระบบการนิเทศ การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ดังนี้คือ

- 1) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 2) ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ช่วยกำหนดคุณลักษณะ/รายละเอียดที่จำเป็นและไม่ตรงประเด็น
- 4) ช่วยให้เห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 5) ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรงทางการศึกษา
- 6) ก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง
- 7) เป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ
- 8) ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจและนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอิงหลักการของทฤษฎีระบบที่มองการศึกษาเป็นองค์รวม ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ การนำวิธีระบบมาใช้จึงไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะจุด แต่เป็นการวางแผน วิเคราะห์ และปรับปรุงอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง ขั้นตอนการแก้ปัญหาด้วยวิธีระบบประกอบด้วยสิบขั้น เริ่มจากการระบุปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ คัดสรรทรัพยากร เสนอทางเลือก ตัดสินใจ วางแผน ดำเนินการ และประเมินผล ทั้งหมดนี้ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน และตรวจสอบได้

ประโยชน์ของการใช้วิธีระบบในการแก้ปัญหาการศึกษานั้นมีหลายด้าน ทั้งการกำหนดเป้าหมายที่วัดได้ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดความคลุมเครือของปัญหา และการเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์สถานการณ์การศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น วิธีระบบจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพทางการศึกษา

2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ เป็นส่วนส่งเสริม ให้งานวิชาการมีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่งานวิชาการ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่ายในโรงเรียน จุดมุ่งหมายของงานวิชาการ คือ การพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีความรู้เป็นคนดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตตามอัตภาพ เป็นพลเมืองดีของสังคม นอกจากนั้น งานวิชาการยังจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนในเรื่องการดำเนินงานวิชาการ ตามทัศนะของวิชาการไว้หลายท่านต่อไปนี้

ศุภวรรณ สุธัมมา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการ และการประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และ การประเมินผลการเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ศุภชัย ทวี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการวางแผน พัฒนา และควบคุมการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษابرรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศาสตราจารย์รวงทอง (2564) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดระบบและการดำเนินงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

สายสุนีย์ ฝาสุขสรรพ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

นฏจักรินทร์ ไชริศมี (2566) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ (2566) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดแนวทางและดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ร่วมจิตร จันทรคำ (2566) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

น้อยมนี นาคน้อย (2566) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ

วัชรนาคม กิตติพงศ์ (2566) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร

พงศกร ปิงวังหาร (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน จัดระบบ และกำกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ประภาพันท์ ปานเมือง, ญานี บุญจิตร, และ จตุพร สอนสังข์ (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธัญญรัตน์ วรรณสวาท, กิตติพงษ์ อุสาโท และ สมชาย มัณยานนท์ (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนและดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนและการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

มานพ วงศ์เสนห์, สุรัชย์ ศรีพุทธรินทร์ และ จิราภรณ์ เขียวน้ำชุม (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการและกำกับกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน

Sergiovanni and other (1998) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรการจัดทำโครงการต่าง ๆ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา

Fry, Ketteridge and Marshall (2009) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยงานหลายอย่าง เช่น หลักสูตร การจัดการเรียนของคณาจารย์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภารกิจหลักและเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม ขึ้นอยู่กับลักษณะงานนั้น ๆ มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ภุริตา เพื่อวิทยา (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจเป็นอย่างดีที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ญาดา วิวัฒนาทร (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สุวิจักษ์ ชันสมฤทธิ์ (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา

กมลพร ทองนุช (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยการบริหารจัดการด้านวิชาการอย่างเป็นระบบจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ภัทรริยา ทองงาม (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เนื่องจากการจัดการด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อุทุมพร ชื่นวิญญา (2566) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 เนื่องจากการบริหารจัดการด้านวิชาการที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างทักษะการคิด การเรียนรู้ และความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียน

ปิยะนาถ เอ็นดู (2567) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา

อัครเดช ดิษฐกรณ์รัตน์ (2568) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิภาดา ประสานทรัพย์ (2568) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้

พัชรภา ตันติชูเวช (2569) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการดำเนินงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษา

Edward W. Smith and others (1991: 170) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวความคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี จนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอ สมชีพและคณะ ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน การให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนโดยแยกงานเป็น 7 ประเภท ดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
- 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
- 3) งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
- 4) งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
- 6) งานบริหารความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 5
- 7) งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักและเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจึงมีผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.3 วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2561) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม รวมทั้งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2563) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการคือ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

สุภาวดี วงษ์ศรี (2565) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการคือ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2566) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยเน้นการพัฒนาการเรียน การสอน การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้

Tony Bush (2019) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การสนับสนุนการสอนของครู และการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

Hallinger (2020) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ คือ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

2.2.4 ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีขอบข่ายการบริหารแบบกว้างขวาง ในการบริหารวิชาการ แบ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการดังต่อไปนี้

- 1) ขั้นตอนการดำเนินการ เป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ ดังนี้
 - 1.1 จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
 - 1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน
 - 1.4 จัดทำโครงการสอน
 - 1.5 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
 - 1.6 จัดตารางสอน

1.7 ปฐมนิเทศนักเรียน

1.8 การลงทะเบียนเรียน

2) ขั้นการดำเนินการ เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงาน รวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2.1 การดำเนินการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนในแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2 การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางวิชาการ

2.3 งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการบริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก

3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาและประเมินผลงานด้านวิชาการ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3.2 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

3.3 ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการ

3.4 จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา

3.5 จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.6 จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นหมู่คณะครูในแผนกเดียวกัน มาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7 ส่งเสริมให้ชุมชนหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมเผยแพร่ทางด้านวิชาการ

3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

3.9 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

2.2.5 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา หรือโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมากใน

การบริหารงานวิชาการแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดของงาน แต่หลักการสำคัญที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 162-174) ได้จัดการบริหาร การศึกษาไว้ว่า โรงเรียนจะจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบ และกำหนดขอบข่ายของงานให้ครอบคลุมภารกิจ นั้นทั้งหมด พร้อมทั้งใช้กระบวนการและวิธีการจัดการดังกล่าว ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดโครงสร้าง และขอบข่ายของงานครอบคลุม ภารกิจต่าง ๆ เหมือนกับโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ คือจะแบ่งงานครอบคลุม ภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านงานบุคลากร
- 2) ด้านการเงินและพัสดุ
- 3) ด้านงานอาคารสถานที่
- 4) ด้านวิชาการ งานธุรการ
- 5) ด้านงานกิจการ นักเรียน
- 6) ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ธนกฤต มหาวิระ และสุภาวดี จันทร์หอม (2562) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกระดับ คุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยสรุป หลักการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก มุ่งร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

ปัทมา อินทรักษ์ (2563) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่าง มีคุณภาพ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการควรยึดหลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กิตติชัย สุธาสีโนบล และปิยะมาศ ศรีคำ (2564) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ควรดำเนินการโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการวางแผนทางวิชาการ อย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงานวิชาการที่ สอดคล้องกับนโยบายหลัก มุ่งร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปยังผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

2.2.6 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์กับความต้องการ ของผู้เรียน สังคม ตลอดจนแรงงานโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษาควบคู่ไปกับการปลูกฝัง คุณธรรมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนนั้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยต้องอาศัยครูและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อจัดการเรียน การสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อให้ผลประโยชน์ไปสู่ตัวผู้เรียน ให้มากที่สุด

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 19) ได้เสนอแนะกระบวนการ บริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน พอสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเป็นการศึกษาข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและสถิติต่าง ๆ เช่น การมาเรียน การสอบซ่อมการตกซ้ำชั้น และการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร ระเบียบการประเมินผล เป็นต้น ส่วน วิธีที่จะใช้ศึกษาควรศึกษาประเมินดูความต้องการวิธีวิจัย การใช้สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนใช้ สัมมนาการค้นหาคำปัญหาต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้บริหารต้องรู้จักวางแผน จัดทำโครงการ ปฏิทินปฏิบัติงาน การจัดทำแผน การสอนการจัดตารางสอน จัดครูเข้าสอน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานตามแผน ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารต้องตรวจตราดูแลควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศการสอน ให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลเป็นการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงาน การดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ฉะนั้นผู้บริหารควรที่จะประเมินผลเกี่ยวกับผลการเรียน การสอนของนักเรียนโครงการวิชาการของโรงเรียนและการปฏิบัติงานของครู ในการกระบวนการ บริหารงานงานวิชาการสรุปได้ว่า การบริหารงานต้องมีการศึกษาสภาพและความต้องการการ

วางแผนการดำเนินงานตามแผนและการประมวผล ด้านความละเอียดอ่อน ครอบคลุมในวงกว้าง ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเป็นอย่างดี

2.2.7 ทฤษฎีการบริหารวิชาการ

ด๊บบลิว. อี. เดมมิ่ง (W.E. Deming, 1986) ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมคุณภาพ ชาวอเมริกา ได้คิดค้นวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่เรียกกันว่า วงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งเป็นหลักการบริหาร หลักที่เป็นองค์ประกอบของทฤษฎีและหลักการบริหารทั้งหมดที่มีอยู่ในตำราบริหารประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นการวางแผน (Plan) หมายถึงการคิดหาทางเลือกล่วงหน้าที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด โดยการดำเนินขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ขั้นลงมือทำ (Do) เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ตามขั้นตอน กับการประสานงานกับฝ่ายบริหารและฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ขั้นตรวจสอบหรือประเมิน (Check) การตรวจสอบผลงาน ประกอบด้วย การติดตามตรวจสอบผลปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ประชุมพบปะเพื่อรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติ และประมวลข้อคิดเห็นและข้อผิดพลาดต่างๆ และสรุปผลเพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

4) ขั้นการแก้ไขปรับปรุง (Action) เป็นการนำผลมาวิเคราะห์ พิจารณาหาต้นตอสาเหตุ ข้อบกพร่อง การระดมสมองเพื่อการแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก การกำหนดมาตรฐาน การตัดสินใจว่าขั้นตอนการทำงานที่ผ่านมาจะถือเป็นมาตรฐานการทำงาน หรือต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ในการนำหลักการบริหารแบบ PDCA ไปใช้บริหารนั้น ศ.ดร.ฮิโตชิ คูเม กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของ PDCA ซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น แต่เพื่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดของเสียซ้ำซ้อน เร็วจริง พร้อมกับการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น ในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ อย่างมีการวางแผน PDCA มิใช่เป็นวงแหวนที่แบนราบ หากแต่เป็นวงสปริงที่ม้วนได้สูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

วัตคินส์ และมาร์ซิค (Watkins, K.E. and Marsick, V.J., 1993) ได้พัฒนาข้อปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๗ ประการ ดังนี้

1) สร้างโอกาสการเรียนรู้ต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) หมายความว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Learning is Ongoing) ครูนำมาใช้อย่างมียุทธวิธี และงอกงามออกไปจากตัวงานเอง ผู้บริหารและครูมีโอกาสมากมายที่จะดูสิ่งทีตนกำลังเรียนรู้จาก

สิ่งริเริ่มใหม่ (New Initiatives) เช่น อาจทำการทดลอง ทำโครงการ หรือศึกษาการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆให้ดีขึ้น

2) ส่งเสริมการซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue) คุญแจสำคัญของข้อปฏิบัตินี้คือ วัฒนธรรมที่บุคคลถามคำถามอย่างอิสระ เต็มใจที่จะนำประเด็นปัญหาที่ยากมาอภิปรายบนโต๊ะทำงาน และเปิดกว้างรับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกระดับ

3) ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ (Encourage Collaboration and Team Learning) ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในระดับนี้เน้นไปที่น้ำใจแห่งความร่วมมือ และทักษะที่ใช้ในการทำงานเป็นหมู่คณะ (Teams) อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สร้างระบบเพื่อจับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Create Systems to Capture and Share Learning) ยุทธวิธีที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อวัตถุประสงค์ข้อนี้ จะเน้นการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเพื่อจับแนวคิดจากหมู่คณะและแผนกต่าง ๆ และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเฉพาะด้าน ทางเลือกในการแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การเก็บรวบรวมบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา และประมวลให้เป็นแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้ก่อนนำไปใช้

5) สร้างพลังให้บุคคลไปสู่วิสัยทัศน์การร่วมมือ (Empower People toward a Collective Vision) โรงเรียนอาจให้คณะทำงานกำหนดและเปลี่ยนองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ อาจให้บุคคลล้มวัฒนธรรมและวิธีปฏิบัติเก่าๆ และหันมาหาสิ่งใหม่ๆ และอาจเชิญผู้มีส่วนได้เสียมาเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่สร้างขึ้นเพื่อให้เสนอแนวคิดของตน

6) เชื่อมโยงองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment) โรงเรียนต้องทำหน้าที่ทั้งในระดับสากลและระดับท้องถิ่น โรงเรียนสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อดูว่าโรงเรียนอื่น ๆ กำลังทำอะไร เพื่อบรรลุความเป็นเลิศ และเพื่อแก้ปัญหาคล้ายๆกัน และสามารถสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อหาแนวโน้มใหม่ๆ โดยใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีช่วยให้บุคคลในโรงเรียนไปไกลเลี้ยวโรงเรียนได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตสื่อสารกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ หรือการออกแบบรายการ เพื่อให้บุคลากร คณะครู นักเรียน และกลุ่มชุมชนต่าง ๆ มาพบกันในความสนใจพิเศษที่เหมือนกันได้

7) ให้ภาวะผู้นำเชิงยุทธวิธีเพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) ผู้นำที่เป็นต้นแบบของการเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำคิดอย่างมียุทธวิธีเกี่ยวกับวิธีใช้การเรียนรู้เพื่อพองค์การเดินไปสู่ทิศทางใหม่ เช่น การอภิปรายแผนการพัฒนาและโอกาสกับบุคลากรและคณะครูอย่างเป็นกิจวัตร การจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโอกาสเพื่อการเรียนรู้

Henri Fayol (1964, p. 25) ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ความสำคัญการบริหารจัดการ Henri Fayol เป็นชาวฝรั่งเศส และเป็นผู้นำคนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ฟาโยล ทำงานอยู่ในโรงงานแร่และโลหะ เขาได้รับความสำเร็จอย่างงดงามในการบริหารงาน ฟาโยล ได้ช่วยกอบกู้สถานการณ์อันสิ้นหวังของบริษัท ทำให้มีผลกำไรงดงาม แนวคิดของ ฟาโยล อยู่ที่ว่า การแสวงหากฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์กร ฟาโยล ได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้

- 1) การวางแผน (To plan)
- 2) การจัดองค์กร (To organize)
- 3) การบังคับบัญชา (To command)
- 4) การประสานงาน (To coordinate)
- 5) การควบคุม (To control)

นอกจากนี้ ฟาโยล ยังได้เสนอหลักการสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปใช้ในการบริหารงานอีก 4 ประการ ดังนี้

1) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าภาระหน้าที่นั้นจะได้มอบหมายให้แก่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติจัดทำก็ตาม ข้อพึงระลึกในการมอบหมายงาน คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องได้สัดส่วนกัน

2) เอกภาพในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารจะต้องสนใจ และจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน หน่วยงานใดที่ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา จะเกิดความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน

3) การบริหารงานขององค์กรจะต้องจัดให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร แม้ว่าองค์กรนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตาม แต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์กรย่อมตรงกัน และนักบริหารต้องจัดให้หน่วยงานทุกหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ ปฏิบัติสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์กรเสมอ

4) นักบริหารต้องแสวงหาวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดต่อการบริหาร ข้อเสนอที่น่าสนใจอันเกิดจากแนวคิดของ ฟาโยล คือหลักเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ได้แก่

- 1) การแบ่งแยกการทำงาน (Division of work)
- 2) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority)

- 3) วินัยจรรยา (Discipline)
- 4) เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)
- 5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)
- 6) ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์การ (Sumerian of individual to general interest)
- 7) ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- 8) การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (Centralization)
9. สายการบังคับบัญชา (Chain of command)
- 10) คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order and regulation)
- 11) ความเสมอภาค (Equity)
- 12) ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personnel)
- 13) ความดำริริเริ่มในการงาน (Initiative)
- 14) ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (Esprit de corps)

Hall (1972) เสนอแนวคิดของการบริหารราชการ ตามทฤษฎีของแมกซ์เวเบอร์ นั้นมีทั้งข้อดี ข้อเสีย เราทราบข้อเสียแล้ว แต่ข้อดี คือ ระบบราชการ (Bureaucracy) มีข้อดีคือ การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ความเป็นวัตถุวิสัย (ไม่นำเรื่องส่วนตัว ผลประโยชน์ส่วนบุคคล) มาเป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจ เพราะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ชัดเจน มีประเพณี วัฒนธรรมขององค์กร มีความเป็นเอกภาพ มีวินัย เพราะสายบังคับบัญชา และมีระบบแรงจูงใจให้มีความมั่นคงต่ออาชีพ และมีบำนาญเมื่อเกษียณอายุ และข้อเสีย ก็คือ สายบังคับบัญชาที่ยืดยาว เป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว ระเบียบ กฎเกณฑ์ ทำให้การทำงานให้ไม่ยืดหยุ่น ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างคลาดเคลื่อนและระบบทำให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายไม่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นระบบวิชาชีพ วิชาการ ก็มีข้อดีในแง่ความชำนาญการเฉพาะทาง และความสามารถทางวิชาการได้นำสองมิติมาผสมกันตามดีกรี หรือ สัดส่วนความมากน้อยของระเบียบ กฎเกณฑ์สายบังคับบัญชาของระบบราชการและดีกรี ความมากน้อยของสมรรถนะด้านวิชาชีพซึ่งจะได้รูปแบบการบริหาร 4 แบบ

1) รูปแบบอำนาจนิยม อยู่ในช่องที่แบบแผนทางราชการอยู่ในระดับสูง แต่สมรรถนะทางวิชาชีพต่ำ จึงเป็นรูปแบบที่เน้นการใช้อำนาจตามกฎหมายและสายบังคับบัญชา เน้นวินัยและการยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา อำนาจรวมศูนย์

2) รูปแบบวิชาชีพ-วิชาการ อยู่ในช่องที่แบบแผนทางราชการต่ำ แต่สมรรถนะทางวิชาชีพ-วิชาการสูง จึงเป็นรูปแบบที่มีการมอบอำนาจให้มืออาชีพ (ครู-อาจารย์) ในการตัดสินใจ การระบียบกฎเกณฑ์เป็นเพียงเครื่องชี้แนะ

3) รูปแบบเวเบอร์เรียน อยู่ในช่องที่แบบแผนทางราชการสูงและสมรรถนะทางวิชาชีพ-วิชาการก็สูง จึงเป็นรูปแบบในอุดมการณ์ของแมกซ์ เวเบอร์ เหมาะสำหรับระบบราชการ ขนานแท้ดั้งเดิม

4) รูปแบบสับสน ผสมระหว่างความไร้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และสมรรถนะทางวิชาชีพ วิชาการต่ำ เป็นแบบที่ไม่พึงปรารถนา จะเกิดความขัดแย้ง ไร้สาระสาย การเมืองร้อนแรงในองค์กร และฮอลล์ (Hall), ได้เสนอแนะให้ใช้รูปแบบที่ 2 วิชาชีพ- วิชาการเป็นรูปแบบหลักของการบริหาร สถานศึกษาการแบ่งรูปแบบการบริหารเป็น 4 รูปแบบ ของฮอลล์นี้ ก็เป็นการแบ่งเป็นแนวทางกว้างๆ ไว้ในภาคปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงอาจมีรายละเอียดที่สลับซับซ้อนยิ่งขึ้น

Mintzberg, H. (1983) ซึ่งได้ตั้งโจทย์หลักไว้ว่า การบริหารจัดการนั้นหลักพื้นฐานคือ จะแบ่งงานกันอย่างไร และเมื่อแบ่งงานกันแล้วจะประสานกันอย่างไร วิธีการของการประสานงาน ของมินต์เบิร์ก ยังได้เป็นตัวชี้วัดรูปแบบของการบริหาร 5 แบบ ที่มินต์เบิร์กเสนอไว้ รูปแบบการบริหาร 5 แบบใกล้เคียงกับของฮอลล์ หรือมีหลักการสอดคล้องกับฮอลล์ แต่ได้จำแนกกลิ้งไปอีกระดับหนึ่ง จะเห็นว่า องค์ประกอบของสถาบันการศึกษา (สถานศึกษา) จะประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่เป็นยอดพีระมิดผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร หรือส่วนของผู้บังคับบัญชาระดับกลางได้แก่ หัวหน้าคณะวิชา หรือคณบดี-ตามแต่ขนาดขององค์กร ส่วนล่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติ ครู อาจารย์ และยังมีส่วนด้านเทคนิคด้านวิชาชีพ-วิชาการ เช่น ฝ่ายหลักสูตร แผนงาน วัตถุประสงค์ ส่วนที่สนับสนุน (Support-Staff) ได้แก่ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายวางแผนฝ่ายบุคลากร

จากองค์ประกอบ 5 ส่วนนี้ มินต์เบิร์ก (Mintzberg) ได้จำแนกองค์การบริหารวิชาการ ออกเป็น 5 รูปแบบ ตามน้ำหนักว่าส่วนใดมีอำนาจมากที่สุด ดังนี้

1) รูปแบบ “Simple Structure” โครงสร้างแบบธรรมดาผู้บังคับบัญชาสูงสุด ส่วนยอดพีระมิด เป็นปัจจัยหลักของการควบคุมการเปลี่ยนแปลง ใช้หลักการประสานงานแบบ “Direct-Supervision” คือกำกับงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รูปแบบนี้เหมาะกับโรงเรียนขนาดเล็ก

2) รูปแบบเครื่องจักรข้าราชการ “Machine Bureaucracy” เป็น รูปแบบของเวเบอร์ ดั้งเดิม กลุ่มนี้เป็นโครงสร้างเทคนิค (Techno Structure) จะเป็นแกนหลักการบริหารโดยใช้หลักการประสานงานที่กำหนดมาตรฐานงาน “Standardization of Work” เช่น การจัดทำหลักสูตรรายละเอียดของแผนการสอน การจัดระบบการประเมินผล การจัดตารางสอนเพื่อควบคุมกิจกรรมและประสานการทำงานของคณะครู-อาจารย์

3) รูปแบบข้าราชการมืออาชีพ (Professional Bureaucracy) เป็นรูปแบบเดียวกับที่ฮอลล์เสนอให้เป็นรูปแบบ “Professional” มืออาชีพ วิชาการ ในรูปแบบนี้ ฝ่ายปฏิบัติ-คณาจารย์จะเป็นปัจจัยหลัก ฉะนั้น การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ คือการพัฒนามาตรฐานของทักษะความสามารถของครู-อาจารย์ให้เท่าเทียมกัน เรียกว่า มาตรฐานทางทักษะ (Standardization of Skill) (Mintzberg) ได้มองเห็นจุดนี้จึงได้กำหนดให้มีกองทุนพัฒนาครู ในมาตราที่ 52 หมวดที่ว่าด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา และเบื้องต้นต้องการเห็นการปรับวิสัยทัศน์ของฝ่ายนโยบาย เบื้องบนให้ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู และ จัดระบบการจ้างครู-การใช้ครู เป็นปัจจัยหลักของการปฏิรูป แต่ความเข้าใจเรื่องนี้ดูจะไม่ได้รับ การยอมรับ

4) รูปแบบการแบ่งหน่วยงาน (Divisional zed Form) ที่มีการแบ่งแยกภาควิชาเป็นแบบที่ให้ความสำคัญแก่หัวหน้าคณะวิชา และในรูปแบบนี้การประสานงาน ใช้หลักของการวางมาตรฐานของผลงานเป็นหลัก (Standardization of Output) เช่น กำหนดมาตรฐานของผลผลิตคือตัวนักเรียน ว่าจะต้องมีสมรรถนะด้านใดบ้าง ระดับใด และจำนวนที่ผลิตได้ต่อปี มีสัดส่วนเท่าไร ต่อจำนวนที่รับเข้ามา เป็นต้น

5) รูปแบบความพอเพียง (Adequacy) ตามสถานการณ์เฉพาะหน้าเป็นรูปแบบที่คล้ายกันรูปแบบ “Chaotic” ของฮอลล์ ในรูปแบบนี้ฝ่ายการเงิน ฝ่ายแผน ฝ่ายบุคลากร จะเป็นผู้ตัดสินใจหลักการประสานงานใช้หลักการปรับตัวร่วมกัน (Mutual Adjustment) ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน รูปแบบนี้มักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่องค์กรหนึ่งจะจัดตั้งใหม่ๆ หรือองค์กรประสบกับปัญหาภายนอกรุนแรง รูปแบบที่ฮอลล์ และมินต์สเบิร์ก เสนอมานี้ น่าจะเป็นเค้าโครงกว้าง ๆ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาได้นำไปพิจารณารายละเอียดในภาคปฏิบัติ (เพราะภาคปฏิบัติอาจจะไม่สอดคล้องกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอย่างสมบูรณ์แบบ) อาจจะเป็นการผสมผสาน เพียงแต่สัดส่วนการผสมผสานจะเป็นเช่นไร แต่อุดมการณ์คือ จัดให้ได้ใกล้เคียงกับรูปแบบที่ 3 โดยไม่ลืมนับที่ 2 และที่ 4

2) บุคคลในองค์กร

ระบบสถานศึกษา นอกจากการพิจารณาโครงสร้างของการบริหารแล้ว ประเด็นของบุคคลในองค์กร ก็คืออีกระบบหนึ่งที่มีความสำคัญในตนเอง ดังที่ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ได้ค้นพบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการและอิทธิพลของกลุ่มต่อการบริหารองค์กร เรื่องแรงจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องจัดระบบจูงใจ ตามตัวอย่างของทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้กล่าวถึงแล้ว ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และพื้นเพทางความรู้ความคิดของบุคลากรในองค์กรจะไม่ขยายความเรื่องทฤษฎีเหล่านี้ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดท่าระบบพัฒนาองค์กร (OD-Organization Development)

จึงเป็นคำตอบหนึ่ง ระบบคนนี้จะดีหรือเลวก็ขึ้นอยู่กับอีก 2 ระบบในองค์กร คือ การเมืองในองค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร

3) การเมืองในองค์กร

การดำเนินการในองค์กรอาจปฏิเสธไม่ได้ที่จะเกิด การเมืองในองค์กรระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เมื่อมาอยู่ร่วมกันย่อมแข่งขันกันทั้งร่วมมือกัน การแข่งขันบางครั้งก็นำไปสู่การชิงตำแหน่งหน้าที่ และบทบาท ตลอดจนอำนาจและอิทธิพล ความสัมพันธ์ของคนจึงไม่ตรงไปตรงมา การรวมกลุ่ม มีทั้งสร้างสรรค์และทำลาย หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ลดความร้อนแรงของการเมือง การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นด้วยสถานะผู้นำ ยึดหลักความยุติธรรมและกล้าตัดสินใจ การใช้ดุลยพินิจที่มีความเป็นธรรม

และรู้เท่าทันคน การเมืองในองค์กรมักคุกรุ่นในช่วงเปลี่ยนผู้นำ ซึ่งยังไม่เป็นที่ประจักษ์ชัดในความสามารถของผู้นำคนใหม่ ฉะนั้น จะรุนแรงหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร

4) วัฒนธรรมขององค์กร

หน่วยงานทุกองค์กรที่จัดตั้งมาช่วงระยะเวลาหนึ่งจะเกิดวัฒนธรรมขององค์กร นั่นคือ ปทัสถาน ขนบธรรมเนียม แนวคิดแนวปฏิบัติ ระบบค่านิยม ที่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร เช่น อาจเกิดปทัสถานของการประพฤติปฏิบัติระหว่างสมาชิกที่เคยเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้อง จากสถาบันการศึกษาที่ตนเองสำเร็จออกมา เกิดระบบอาวุโส เกิดการยอมรับการกระทำบางอย่าง ตลอดจนเกิด ธรรมเนียมปฏิบัติในกระบวนการสรรหาแต่งตั้งบุคลากร ความโน้มเอียงต่อภูมิหลังทางครอบครัว-ทางการศึกษาของสมาชิก หรืออาจเกิดวัฒนธรรมแบบคนรุ่นใหม่ที่ไม่ให้ความสำคัญต่อ ความอาวุโส ตลอดจนมารยาทการทักทายซึ่งกันและกันตามวัฒนธรรมเดิม วัฒนธรรมขององค์กรนั้นหากวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งแล้วจะมี 3 ระดับ คือ

ระดับการมีปทัสถาน (Shared Norm) เช่น ความจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่นำความลับของเพื่อนไปเปิดเผย ไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ระดับการมีค่านิยมร่วม (Shared Values) เช่น ความไว้วางใจกัน (Trust) ทศนคติเปิดกว้าง (Openness) เป็นต้น

ระดับการมีข้อสมมติฐานร่วม (Shared Assumption) เช่น พื้นฐานทางความคิดว่าอะไรถูก อะไรผิด การทำงานเก่งแต่ทุจริตกับแนวคิดว่าการทุจริตยอมไม่เป็นที่ปรารถนาทุก ๆ กรณียอมมาจากข้อสมมติฐานทางความคิดต่างกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของการบริหาร คือ แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกันเป็นข้อสรุป และอธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ

ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผล และสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะแนวทางในการวิจัย

2.2.8 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาไปให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษา บริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการ ประเมินจากหน่วยงานภายนอก พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการ พัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อให้ การบริหารงานวิชาการบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายที่กว้างขวางและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาทุกระดับการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษามุ่งสนองต่อความสำเร็จของงาน วิชาการ ทั้งสิ้นการที่สถานศึกษาจะจัดงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจในงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีนักการศึกษากำหนด ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการที่หลากหลาย ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553) ได้กำหนดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการตามกระบวนการ ปฏิรูปการเรียนรู้ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านหลักสูตร
- 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการวัด/ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ
- 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) พบว่า

มีการ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้กำหนดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการควรประกอบด้วย กิจกรรม ดังต่อไปนี้

- 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 สื่อการเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) การวิจัยในชั้นเรียน

3) สื่อ นวัตกรรมและสอนซ่อมเสริม

4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5) การนิเทศภายในสถานศึกษา

6) การประกันคุณภาพการศึกษา

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณ นามวรรณ (2557) ได้กำหนดขอบข่ายงาน วิชาการ
โรงเรียนไว้ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7) การนิเทศการศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงาน และ
แนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ดังนี้

1) การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนา และใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559) ได้กำหนดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการ นำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร
 - 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตาม หลักสูตร
 - 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์
- 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอน ดังนี้
 - 2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจน ผู้เรียนในแต่ละรายวิชา
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และ ความพร้อมของบุคลากร

2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้า วิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของ สังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ การส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน เน้น เครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็น แหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และ วิเคราะห์ผลการเรียน จากแนวคิดนักการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการ ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายที่กว้างและคล้ายคลึงกัน ครอบคลุม การบริหารงานวิชาการ โดยขอยกแนวคิดจากนักการศึกษาดังต่อไปนี้ ดังตาราง 1

อารี จำปากลาง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการครอบคลุมกิจกรรมสำคัญ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 4) ด้านการวัดและประเมินผล
- 5) ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม
- 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
- 7) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน
- 8) ด้านการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่

- 1) หลักสูตร
- 2) การเรียนการสอน

- 3) การวัดประเมินผล
- 4) การนิเทศ
- 5) การพัฒนาครู
- 6) การส่งเสริมผู้เรียน

สมหมาย ศรีชัย (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการคือหัวใจของสถานศึกษา ที่ครอบคลุมการจัดการด้านวิชาการทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมเสริม การพัฒนาสื่อ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ

ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการนิเทศการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21

พิชญา ทองดี และสรชัย บุญเรือง (2569) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผล การนิเทศติดตาม และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

Hallinger & Murphy (1985) เป็นผู้เสนอโมเดล “Instructional Leadership Model” ที่มี 3 องค์ประกอบหลัก

- 1) การนิเทศการสอน
- 2) การบริหารวิชาการในระดับโรงเรียน
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการคือ ภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาครูและ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล

Sergiovanni & Starratt (2007) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ (Instructional Leadership) ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ
- 2) ด้านการออกแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 5) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการควรเน้นการบริหารหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้ผลการประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากแนวคิดของนักวิชาการไทย
และต่างประเทศ

ขอบข่ายการ บริหารงานวิชาการ	วันชัย วิสพิธิบุญญากร (2561)	สมหมาย ศรีชัย (2564)	ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569)	พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569)	กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569)	Sergiovanni & Starratt (2007)	Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019)	Hallinger & Murphy (1985)	ความถี่
1) ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓		✓		5*
2) ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และ เทียบโอนผลการ เรียน	✓		✓		✓	✓	✓		5*
4) ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การศึกษา		✓		✓					2
5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา		✓	✓		✓				3
6) ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้									1
7) ด้านการนิเทศ การศึกษา	✓		✓		✓			✓	4*

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายการ บริหารงานวิชาการ	วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561)	สมหมาย ศรีชัย (2564)	ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569)	พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569)	กัลยาณี สุขสมบุรณ์ และคณะ (2569)	Sergiovanni & Starratt (2007)	Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019)	Hallinger & Murphy (1985)	ความถี่
8) ด้านการแนะแนว การศึกษา								✓	1
9) ด้านการพัฒนา ระบบประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา					✓				1
10) ด้านการส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชน				✓					1
11) ด้านการ ประสานความ ร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับ สถานศึกษาอื่น		✓						✓	2
12) ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร	✓			✓		✓			3

จากตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ จำนวน 8 คน ได้แก่ วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561), สมหมาย ศรีชัย (2564), ญัฐภูมิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569), พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569), กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569), Sergiovanni & Starratt (2007), Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019), Hallinger & Murphy (1985) จำนวน 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการที่สนับสนุน	รายการงานวิชาการ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่สังเคราะห์ได้
ญัฐภูมิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561); Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019)	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
ญัฐภูมิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561); สมหมาย ศรีชัย (2564); Sergiovanni & Starratt (2007); Glatthorn et al. (2019); Hallinger & Murphy (1985)	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก	2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการที่สนับสนุน	รายการงานวิชาการ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่สังเคราะห์ได้
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561); Sergiovanni & Starratt (2007); Glatthorn et al. (2019)	การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	3) ด้านการวัดและประเมินผล
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); สมหมาย ศรีชัย (2564)	การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และบทบาททางวิชาการของครู	4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569)	การแนะแนวการศึกษา การดูแลช่วยเหลือ และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน	5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); สมหมาย ศรีชัย (2564)	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการที่สนับสนุน	รายการงานวิชาการ	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่สังเคราะห์ได้
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561); Hallinger & Murphy (1985)	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ	7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา
ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569); พิชญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569); กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569); สมหมาย ศรีชัย (2564); Hallinger & Murphy (1985)	การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และองค์กร	8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.3 การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ผลงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

2.3.1 ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ หรือการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานโดย การปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลผลิตคือนักเรียนที่มีคุณภาพ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

สันวิษ แก้วมี (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งโรงเรียนที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการที่จะยกระดับความสามารถของโรงเรียนให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ และดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและ/หรือปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลาโดยครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นปฏิบัติการ และผลลัพธ์

สมถวิล ฤกษ์งาม (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพมีความโดดเด่นเป็นที่ พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้

เสกสรรค์ ปิวศิลป์ศักดิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า หมายถึง ปัจจัยกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงเหตุผลและเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียน

สารติ ปัญญา, พิชิต วิเศษสังข์ และอรรถพล พิชญ์ประเสริฐ (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวางแผน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่นและยั่งยืน

สมศักดิ์ เหมืองสอง และรัตนา เจริญจิตต์ (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ คือ การดำเนินงานขององค์กรโดยใช้กลยุทธ์การบริหารที่เน้นคุณภาพ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในระดับสูง รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เดชาวัต สายทะโชติ และธรินธร นามวรรณ (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารองค์กรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ระบบงาน และกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการบริหารที่มีคุณภาพและการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในระดับสูงและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Greg Bounds (1994) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนทัศน์ใหม่ กรอบแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งเป็นวิธีคิด วิธีการของบุคคลในองค์กรเพื่อการบริหารให้องค์กรมีการปรับปรุง

สุพรรณิ ผกาพันธ์, อีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2568) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานที่กำหนด เน้นการสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ครอบคลุมการปรับระบบภายในของโรงเรียนให้พร้อมต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างรอบด้าน มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน การจัดการเรียนการสอนต้องมีความคุณภาพ ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้เต็มที่มีกระบวนการศึกษาที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและปรับปรุงการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม ความรู้ และทักษะชีวิตที่จำเป็นให้มีความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการวางแผนติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผู้บริหารเป็นผู้นำสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจผลลัพธ์ที่ต้องการคือผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานและมีความสุขในการเรียนรู้เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การสร้างศักยภาพหรือแนวทาง เชิงรุกในการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งโรงเรียน มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ จัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลให้ปรากฏคุณภาพที่เด่นชัด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่าง คุ่มค่า และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในระดับคุณภาพสูงสุดเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การที่ผู้บริหารจะบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องดำเนินการ บริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน บริหารถูกต้องตามแนวทางในการบริหารโรงเรียนสู่ ความเป็นเลิศซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ว่า คือการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

ทองดี ศรีตระการ (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ คือ การบริหารที่เกิดผลดีแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การจัดการงานดี มีระบบระเบียบและมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีความขยันขันแข็ง มีความสุข เสียสละทั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และงานนั้นมีผลดีแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรมีผลดีต่อองค์กร และมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็น ความพอใจของผู้ที่ได้รับผลงาน

พระครูโกศลธรรมมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโสโง/มกรางกูร, 2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า คือ การจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลให้ปรากฏ คุณภาพที่เด่นชัด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และ สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรมของ องค์กรให้เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

บัณฑิต ประสิทธิ์นอก (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็น เลิศ คือ มุ่งการปฏิบัติที่เน้นคุณภาพของคนในองค์กรที่ต้องทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัดให้เกิด ความคุ้มค่า ในเวลาที่รวดเร็ว และให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ มีลักษณะเป็นการกำหนดแนวทางหรือ รูปแบบการบริหารเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนด

รณพงษ์ เรืองจุ้ย (2563) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมายคือคุณภาพการศึกษาของ นักเรียนโดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ นักเรียนบรรลุ จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการ ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

กิตติยา รัศมีแจ่ม (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า การจะมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้นต้องดำเนินการองค์กรให้มีความต่างและยอดเยี่ยมมาก มีความเป็น

เลิศมาก เพราะความเป็นเลิศได้นั้นต้องเกิดจากความพากเพียรและการใช้เวลาสะสมผลงานในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งหลายในหน่วยงานซึ่งไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการกระทำเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่ต้องทำให้เป็นปกติวิสัยและทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยมีการปรับปรุงองค์กรของตนอยู่ตลอดเวลา

สารคดี ปัญญา, พิชิต วิเศษสังข์ และอรรถพล พิชญ์ประเสริฐ (2568) ได้กล่าวถึง การบริหารสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และยกระดับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สมศักดิ์ เหมืองสอง และรัตน จริญญาจิตต์ (2568) ได้กล่าวถึง การบริหารสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม

เดชาวัต สายทะโชติ และธรินธร นามวรรณ (2568) ได้กล่าวถึง การบริหารสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการสร้างผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในระดับสูง ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของสังคมต่อองค์กร

พระครูสุธีศัมภีรญาณ และศิริพร บุญมี (2569) ได้กล่าวถึง การบริหารสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องใช้กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวัฒน์ พรหมสุวรรณ และกมลรัตน์ ศรีสุธรรม (2569) ได้กล่าวถึง การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพขององค์กร โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการองค์กร ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Kao, Kao & Jing (2006) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า องค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการเงิน สามารถให้ความช่วยเหลือสังคม และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ในระยะยาว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ คือ การบริหารที่มุ่งความ เป็นเลิศ ต้องมีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศ ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่ สร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรให้มีความต่างและยอดเยี่ยม มาก โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหารเพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีการปรับปรุงองค์กรของตนอยู่ตลอดเวลา

2.3.3 การบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารสู่ความเป็นเลิศมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง มีองค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามกรอบแนวคิดของเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี พ.ศ. 2565-2568) ที่เลือกกรอบ แนวคิดนี้ เนื่องจากผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัด ชายแดน ภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้สามารถ นำมา ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลในทางที่ดีต่อสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อไป ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามองค์ประกอบ ของกรอบแนวคิดตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA ปี พ.ศ. 2565-2568)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี พ.ศ. 2565-2568) เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ “คุณภาพการบริหาร จัดการ ที่เป็นเลิศ” สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้น พื้นฐาน ได้ใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี พ.ศ.2559-2560 ซึ่งประยุกต์ให้มีความสอดคล้องตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ทั้งนี้เพื่อให้เกณฑ์ดังกล่าวมีความถูกต้อง และมี ความทันสมัย จึงได้มีการปรับปรุงเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งได้จัดทำเป็นเอกสารเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี พ.ศ. 2565-2568 ซึ่งพัฒนาเชื่อม ต่อมาจาก เกณฑ์ OBECQA ปี พ.ศ. 2559-2560 และมีการอ้างอิงเกณฑ์ TQA ปี พ.ศ. 2563-2564 และ ปี พ.ศ. 2565-2566 ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหลัก ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียน

นำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญในการให้โรงเรียนในสังกัดนำเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ของปี พ.ศ. 2565-2568 ของ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพ เทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลและมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ได้แก่ อารี จำปากลาง (2559), วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561), สมหมาย ศรีชัย (2564), Sergiovanni & Starratt (2007), Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019), Hallinger & Murphy (1985) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา และ 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน มีนักวิชาการเสนอความหมายของไว้ดังนี้

1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

สมบุรณ์ แก่นตะเคียน (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านจัดทำและการพัฒนาหลักสูตรในฐานะกระบวนการที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนและออกแบบหลักสูตรอย่างมีทิศทางชัดเจน คำนึงถึงเป้าหมายทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการปรับปรุงหลักสูตรจึงไม่ใช่เพียงการปรับเนื้อหาเท่านั้น แต่รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผล และการพัฒนาอย่างรอบด้าน ผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวโน้มของโลก การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละยุค การมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมใช้งานได้จริง และเกิดผลต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ทิตนา แคมมณี (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรู้เชิงวิชาการและมีความเป็นระบบ โดยอาศัยการวิจัยและการวิเคราะห์บริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศและความต้องการของท้องถิ่น การพัฒนาควรมีความต่อเนื่อง

และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ หลักสูตรที่ดีจึงต้องเป็นทั้งเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

จกณณ วฒนสุข (2561) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง มุ่งเน้นการจัดทำหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต้องวางแผนอย่างรอบคอบ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดองค์ประกอบหลัก เช่น เป้าหมาย เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบต้องสอดคล้องกันและมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก แนวคิดนี้สะท้อนความเชื่อว่าผู้เรียนควรเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ และหลักสูตรควรตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การเรียนรู้ที่มีคุณภาพควรเชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ การจัดทำหลักสูตรจึงไม่ใช่เพียงการกำหนดเนื้อหา แต่คือการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

สุภาภรณ์ นาคแก้ว และกิตติพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญาภา ศรีสุวรรณ และวราภรณ์ จันทร์ศรี (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการดำเนินงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลของหลักสูตร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ธนพล ศรีสวัสดิ์ และนฤมล บุญเรือง (2569) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน

Tyler, R. W. (1949) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนว่า ผู้เรียนควรเรียนรู้อะไร จากนั้นจึงออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่

ต้องการได้อย่างแท้จริง ขั้นตอนสุดท้ายคือการวัดและประเมินผลว่าการเรียนรู้นั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ แนวคิดนี้จึงเน้นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการสอน และการประเมินผล

Taba, H. (1962) Hilda Taba ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำพัฒนาหลักสูตรควรเริ่มจากเชื่อว่าครูผู้สอนที่ควรมีบทบาทหลักในการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน และเข้าใจบริบทของห้องเรียนมากที่สุด แนวคิดของเธอเน้นการพัฒนาแบบ “bottom-up” คือเริ่มจากความต้องการและประสบการณ์จริงในห้องเรียน แล้วจึงขยายไปสู่ระดับโรงเรียนและนโยบาย การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางนี้จะทำให้เนื้อหาและวิธีการสอนมีความเหมาะสมและตรงกับสภาพจริงมากขึ้น ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2017) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดทางการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ และปรัชญาที่หลากหลายเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรที่ดีควรมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ปรับใช้ได้กับสถานการณ์ต่าง ๆ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน กระบวนการนี้จึงไม่ใช่เพียงงานของผู้เชี่ยวชาญแต่เป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนในระบบการศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและยุคสมัย เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเข้าใจในเป้าหมายของการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน โดยเน้นให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง ควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับห้องเรียน กระบวนการนี้ต้องยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ การพัฒนาหลักสูตรจึงไม่ใช่เพียงการกำหนดเนื้อหา แต่คือการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง จำเป็นต้องใช้ข้อมูลและแนวคิดจากหลายแหล่งเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบ หลักสูตรที่ดีต้องเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและทักษะที่จำเป็นในอนาคต อีกทั้งควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายในระยะยาว

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

สาโรช บัวศรี (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนคือกระบวนการที่ครูต้องวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านเนื้อหา วิธีการสอน และการประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างครบถ้วน กระบวนการเรียนรู้ต้องถูกออกแบบให้เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจ และบริบททางสังคมวัฒนธรรมของผู้เรียน

นอกจากนี้ครูยังต้องควบคุม ดูแล และปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตจริง

ประเวศ สุขุม (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ เพราะเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และมีคุณภาพ ปฏิสัมพันธ์นี้จะช่วยกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียน ครูจึงต้องมีบทบาทในการวางแผนการเรียนรู้ที่ชัดเจน คอยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างแท้จริง

ทิตนา แหมมณี (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย ไม่ใช่เพียงการท่องจำแต่เป็นการเข้าใจและนำไปใช้ได้จริง จุดมุ่งหมายหลักคือการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล อย่างสมดุลครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตทั้งทางวิชาการและคุณภาพชีวิตในระยะยาว

ปวีรัตน์ ถาวร, ขวนคิด มะเสนา, และเสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาที่ครูวางแผน ออกแบบ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการสอน สื่อ และกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ชุดิมา หนูเกื้อ, วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเผ่า (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูเชื่อมโยงเนื้อหา กิจกรรม และสถานการณ์การเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ และเกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ขุนวัฒน์ ปุบบางกระดี, ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ และรัชิต สุทธิพงษ์ (2568) ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการบริหารและดำเนินการเรียนรู้ของครูที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยใช้เทคนิค วิธีการสอน เทคโนโลยี และการประเมินผลอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่

Gagné, R. M. (1985) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนควรเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นอย่างชัดเจน โดยอิงจากพัฒนาการทางปัญญาของผู้เรียน เริ่มตั้งแต่การ

กระตุ้นความสนใจ การให้ข้อมูลเบื้องต้น การนำเสนอเนื้อหา การฝึกฝน และการประเมินผล เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ครูต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแต่ละขั้นตอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนค่อย ๆ สร้างองค์ความรู้และทักษะอย่างเป็นลำดับ การสอนตามแนวคิดนี้ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและลึกซึ้ง

Joyce, B., & Weil, M. (2009) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และลักษณะของผู้เรียน แต่ละรูปแบบการสอนมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น การสอนเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้แบบร่วมมือ หรือการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูจึงต้องมีความรู้และความเข้าใจในการเลือกใช้รูปแบบเหล่านี้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายการเรียนรู้ การสอนที่ดีไม่เพียงถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องช่วยส่งเสริมพฤติกรรมและกระบวนการคิดในระดับลึก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในตัวผู้เรียน

Slavin, R. E. (2018) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนควรเริ่มจากการวางแผนที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ กระบวนการสอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทั้งในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากผู้เรียน เช่น ผลการเรียนรู้หรือความคิดเห็นระหว่างเรียน เป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น แนวคิดนี้เน้นการสอนที่เน้นผลลัพธ์ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและความคืบหน้าของผู้เรียนเป็นหลัก

Yang, Z., & Ng, D. (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูใช้วิธีการสอนกลยุทธ์การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

Bhuttah, T. M., Xusheng, Q., Abid, M. N., & Sharma, S. (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน คือกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านแนวทางการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้เชิงโต้ตอบ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

Liu, Y., & Rashid, R. A. B. A. (2026) ให้ความหมายว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผสมผสานนวัตกรรม เทคโนโลยี และความร่วมมือทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการศึกษายุคใหม่

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างครบถ้วน โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพ ครูมีบทบาทสำคัญในการวางแผน กระตุ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนต้องเลือกใช้วิธีการและรูปแบบสอนที่เหมาะสมกับเป้าหมายและพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมทักษะ กระบวนการคิด และพฤติกรรมที่ต้องการ นอกจากนี้ยังต้องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและใช้ข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

3) ด้านการวัดและประเมินผล

เฉลี่ยว บุญยะโชติ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลคือการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอย่างมีระบบ แล้วนำมาวิเคราะห์และแปลผลเพื่อการตัดสินใจ เช่น ให้ระดับคะแนน การเลื่อนชั้น หรือการให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาผู้เรียน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทางการศึกษา

โกวิท เทพวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อวัดว่านักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้หรือไม่ การประเมินจึงไม่ใช่เพียงแค่การสรุปผลลัพธ์ แต่ยังเป็นดัชนีที่ชี้วัดคุณภาพของระบบการเรียนการสอนทั้งหมด

ทิตนา แคมมณี (2561) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผลไม่ใช่แค่การตรวจสอบคะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ต้องควบคู่กับการจัดการเรียนรู้การวัดผลที่ดีจะช่วยสะท้อนว่าผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่เรียนเพียงใด และควรได้รับการปรับกิจกรรมหรือวิธีสอนในจุดใด เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อนำผลที่ได้ไปตัดสินคุณค่าการเรียนรู้และใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผล คือ กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อใช้ในการตัดสินระดับความสำเร็จของการเรียนรู้ รวมทั้งใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการศึกษา

จินตวิรี คล้ายสังข์ (2569) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือและเทคนิคทางการวัดเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตัดสินคุณค่า และนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Black, P., & Wiliam, D. (1998) สนับสนุนการใช้ “Formative Assessment” คือการประเมินระหว่างเรียนที่ใช้เพื่อปรับปรุงทั้งการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน การประเมินเชิงพัฒนาแบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ทันความก้าวหน้าของตนเอง และสามารถตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมได้

Stiggins, R. J. (2005) Stiggins เน้นแนวคิด "Assessment for Learning" คือการประเมินไม่ใช่เพื่อสรุปผลลัพท์อย่างเดียว แต่ควรเป็นเครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในระหว่างเรียนจะช่วยให้พวกเขาปรับปรุงตนเอง และเข้าใจจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเองได้ดีขึ้น

Nitko, A. J., & Brookhart, S. M. (2014) สองนักวิชาการนี้ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวัดและประเมินผลควรเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ใช่แค่การให้เกรด แต่ต้องช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน และช่วยนักเรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

James H. McMillan (2024) ได้ให้ความหมายว่า Educational assessment หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

Robert J. Marzano (2025) ได้ให้ความหมายว่า assessment เป็นกระบวนการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลจากการวัดผลหลายรูปแบบ เช่น แบบทดสอบ งานปฏิบัติ และการสังเกต เพื่อให้ครูเข้าใจระดับความรู้ ทักษะ และพัฒนาการของผู้เรียน

Dylan Wiliam (2026) ได้ให้ความหมายว่า assessment and evaluation คือ กระบวนการรวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้สนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งปรับปรุงการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีไม่เพียงเพื่อการสรุปผลลัพท์หรือให้คะแนนเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนคุณภาพของการสอนและแนวทางการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ แนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศต่างชี้ให้เห็นว่าการประเมินควรเน้นผลลัพท์ที่แท้จริงของการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลจากการประเมินควรนำไปสู่การปรับปรุงทั้งในระดับห้องเรียนและระดับระบบการศึกษา ทั้งนี้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และใช้เกณฑ์ที่ชัดเจน ครูจึงควรมีความเข้าใจในกระบวนการวัดผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้การประเมินเป็นพลังในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ธีระ รามสูต (2558) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูควรเสริมสร้างความรู้ ทักษะการสอน และคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนานี้ไม่ใช่เพียงแค่การอบรมระยะสั้นแต่ควรเป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและศักยภาพของครูในทุกสถานการณ์

วันชัย มีชาติ (2561) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเป็นระบบที่ครบวงจร โดยมีการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินพัฒนาการและความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นรูปธรรม การให้รางวัลและการยกย่องผลงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูสนใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู สถาบันฝึกอบรม และสถาบันอุดมศึกษา จะช่วยเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความหลากหลายและตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงมากขึ้น

สมพงษ์ จิตระดับ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพิจารณาบริบทของชุมชนและสังคมที่ครูทำงานอยู่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและวัฒนธรรมของพื้นที่ ครูจึงต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายของผู้เรียนทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และพื้นฐานชีวิต นอกจากนี้ ครูควรใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชนโดยรวม

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สุวิมล ว่องวาณิช (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

จินตวีร์ คล้ายสังข์ (2569) ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Guskey, T. R. (2002) ได้ให้ความหมาย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ความต้องการเฉพาะของครูแต่ละคนอย่างละเอียด เพื่อให้ กิจกรรมอบรมและพัฒนา มีความสอดคล้องกับปัญหาและจุดอ่อนที่แท้จริง นอกจากนี้ การอบรมต้อง เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความก้าวหน้าของผู้เรียน กระบวนการนี้ต้องมีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ การพัฒนา มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน

Darling-Hammond, L. (2006) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาควรเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) ซึ่งครู ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการอบรมแบบครั้ง คราวหรือระยะสั้นเท่านั้น การพัฒนาควรเน้นการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ ไปใช้และปรับปรุงวิธีการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนใน วิชาชีพครู

Fullan, M. (2011) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้อง เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในระดับโรงเรียนและเขตการศึกษา โดยต้องสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาชีพของครู เพื่อให้ครูไม่เพียงแต่พัฒนาตนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน การพัฒนาเชิงระบบนี้ช่วยสร้างความยั่งยืนและขยายผลการพัฒนาครูไปสู่ระดับองค์กรและชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ

Darling-Hammond (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู ซึ่งมุ่งพัฒนาความรู้ด้านเนื้อหา วิธีการสอน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Hargreaves (2025) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาความเป็นผู้นำทาง วิชาการในสถานศึกษา

Fullan, M. (2026) ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับห้องเรียนและระดับระบบ โดยครูควรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงกับความต้องการที่แท้จริงของครู บริบทของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ แนวคิดของนักวิชาการต่างชาติชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง ส่วนแนวคิดของไทยก็เน้นบริบทท้องถิ่นและจิตวิญญาณของความเป็นครู การส่งเสริมการนิเทศ ระบบติดตามผล และเครือข่ายวิชาชีพ จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และมีพลังในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้ดีขึ้น

5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

สมชาย กาญจนะวณิชย์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการคิด และเจตคติ โดยเน้นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง

สมชาย กาญจนะวณิชย์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการคิด และเจตคติ โดยเน้นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง

ยุพิน คำรงค์ไทย (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนเป็นการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถเฉพาะตัวและสร้างเสริมศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างรอบด้านและยั่งยืน

ทิตนา แคมมณี (2561) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนคือ กระบวนการสร้างโอกาสและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยเน้นการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และทักษะชีวิต

สุวิมล ว่องวาณิช (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

และการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา

จินตวิทย์ คล้ายสังข์ (2569) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Bloom, B. S. (1956) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนคือการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้ทั้งทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ผ่านการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการวัดผลที่ชัดเจน

Vygotsky, L. S. (1978) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนต้องเน้นบทบาทของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุนจากผู้มีความรู้มากกว่า เพื่อช่วยให้ผู้เรียนก้าวผ่าน “เขตการพัฒนาใกล้เคียง” (Zone of Proximal Development) ไปสู่การเรียนรู้ที่สูงขึ้น

Hattie, J. (2009) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนคือการใช้ข้อมูลและหลักฐานวิจัยในการออกแบบการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

John Hattie (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึงกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Linda Darling-Hammond (2025) ได้ให้ความหมายว่า การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน คือกระบวนการจัดระบบการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิดขั้นสูงผ่านการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning)

Michael Fullan (2026) ให้ความหมายว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะการคิด การทำงานร่วมกัน และคุณลักษณะของพลเมืองโลก โดยใช้การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมและโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาอย่างเต็มที่ นักวิชาการไทยเน้นการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่วนแนวคิดต่างประเทศยังถึงบทบาทของการออกแบบการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน การสนับสนุนจากผู้มีความรู้มากกว่า และ

การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยทั้งหมดนี้ช่วยให้ผู้เรียนก้าวผ่านขีดจำกัดของตนเองและพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

สมชาย วัฒนกุล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเป็นการสร้างสรรค์และปรับปรุงเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและเหมาะสมกับยุคดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและแบบร่วมมือ

ปาริชาติ สารสาสน์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนคือการเลือกและสร้างสรรค์สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และช่วยให้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ทิตนา แคมมณี (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีคือ กระบวนการออกแบบ ผลิต และประยุกต์ใช้เครื่องมือและสื่อที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการออกแบบ สร้าง และปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จินตวีร์ คล้ายสังข์ (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ กระบวนการสร้างและปรับใช้สื่อดิจิทัล นวัตกรรมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงองค์ความรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มาร์ต พัฒนาผล (2569) ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และสื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

เช่น ระบบดิจิทัลและ AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ

Mayer, R. E. (2009) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือการสร้างสื่อที่ใช้หลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถประมวลผลข้อมูลและสร้างความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีคือการออกแบบสื่อการเรียนรู้ที่เน้นความชัดเจนและการประสานงานระหว่างข้อมูลภาพและเสียง เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจของผู้เรียน

Wayne Holmes (2024) ได้ให้ความหมายว่า AI in education technology development หมายถึง การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบปรับตามบุคคล (personalized learning) และช่วยวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Richard E. Mayer (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการออกแบบและพัฒนาสื่อดิจิทัลหรือมัลติมีเดียเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยใช้หลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้และการออกแบบการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับรู้และความเข้าใจของผู้เรียน

Rose Luckin (2025) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ AI คือ กระบวนการออกแบบระบบการเรียนรู้ดิจิทัลที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสนับสนุนการสอน การให้ข้อเสนอแนะอัตโนมัติ และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน

Tony Bates (2025) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาออกแบบและใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา และสนับสนุนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นในสังคมดิจิทัล

Neil Selwyn (2026) ได้ให้ความหมายว่า AI-based educational technology development เป็นกระบวนการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในโลกดิจิทัล

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ ผลิต และประยุกต์ใช้สื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน โดยเน้นการใช้หลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้

การพัฒนาช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น สร้างแรงจูงใจ และทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันอย่างแท้จริง

7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา

สมชาย กาญจนะวณิช (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารและครู ผ่านการให้คำปรึกษา ติดตามผล และวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ยุพิน ดำรงค์ไทย (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยการศึกษาคือการสำรวจและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนการนิเทศเป็น กระบวนการให้คำแนะนำและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ทิตนา แคมมณี (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการที่ใช้หลักวิชาการในการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนและระบบการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

สุวิมล ว่องวาณิช (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งการให้ คำแนะนำและติดตามการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับ คุณภาพผู้เรียน

สมคิด บางโม (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นหาปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และพัฒนาแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งการนิเทศติดตามและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงาน ทางการศึกษามีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2569) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และใช้การ นิเทศเพื่อสนับสนุน แนะนำ และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

Robinson, V. M. J. (2011) ได้ให้ความหมายว่า นิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือและความ ผูกพันระหว่างผู้บริหารครู และชุมชน เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโรงเรียน

Creswell, J. W. (2014) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผน เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และตีความข้อมูลเชิงระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาปฏิบัติการในระบบ การศึกษา

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ผ่าน การประเมิน ติดตาม และให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ วิชาชีพ

John W. Creswell (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบที่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และ ตีความข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ใหม่หรือแก้ปัญหาทางการศึกษา

Carl D. Glickman (2025) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูผ่านการให้คำแนะนำ การสังเกตการสอน และการสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

Thomas J. Sergiovanni (2026) ให้ความหมายว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ การให้คำปรึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ การวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างแนวทางแก้ไข้ปัญหา ส่วนการนิเทศเป็นการติดตาม ให้คำปรึกษา และสนับสนุนผู้บริหาร และครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การนิเทศที่ดีจะเน้นการสร้างความร่วมมือ ระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

บรรพต สีลาวัฒน์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ ในการบริหารวิชาการควรเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของครูและชุมชน และการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนทางวิชาการ

สุกัญญา กิริตพรพิพัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการ เชิงกลยุทธ์คือการวางแผน พัฒนา และบริหารหลักสูตรโดยอิงข้อมูลและทิศทางของนโยบาย รวมถึง ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของสถานศึกษา

วิเชียร ไทยเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการและการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งช่วยให้การบริหารวิชาการมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ธีระ รุญเจริญ (2567) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2568) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

สมคิด บางโม (2569) ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางและการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลยุทธ์การบริหารที่เหมาะสมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการศึกษา

Bryson, J. M. (2018) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดแนวเป้าหมายทางการศึกษากับความต้องการและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้การวางแผนแบบมีส่วนร่วม และประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานมีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

Epstein, J. L. (2011) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนไม่ใช่แค่บทบาทเสริม แต่เป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จทางการศึกษา Epstein เสนอกรอบแนวคิดที่มี 6 รูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง

Hargreaves, A,& Fullan, M. (2012) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำทางวิชาการควรบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างครูมืออาชีพ การวางแผนบนพื้นฐานของข้อมูล และส่งเสริมให้ชุมชนมีความเป็นเจ้าของร่วมในเป้าหมายทางการเรียนรู้ โดยเฉพาะในบริบทของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเชื่อมโยงเหล่านี้ช่วยให้การศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

Michael Fullan (2024) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

Andy Hargreaves (2025) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

Karen Seashore Louis (2026) ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการบริหารการศึกษาที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา การใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและทำให้การพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากร ภายใต้วามร่วมมือของทุกภาคส่วน สู่มาตรฐานระดับสากล

พันธกิจ

- 1) พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
- 3) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ค่านิยม และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนอำนาจหน้าที่ สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1

ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่นและมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การ จัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

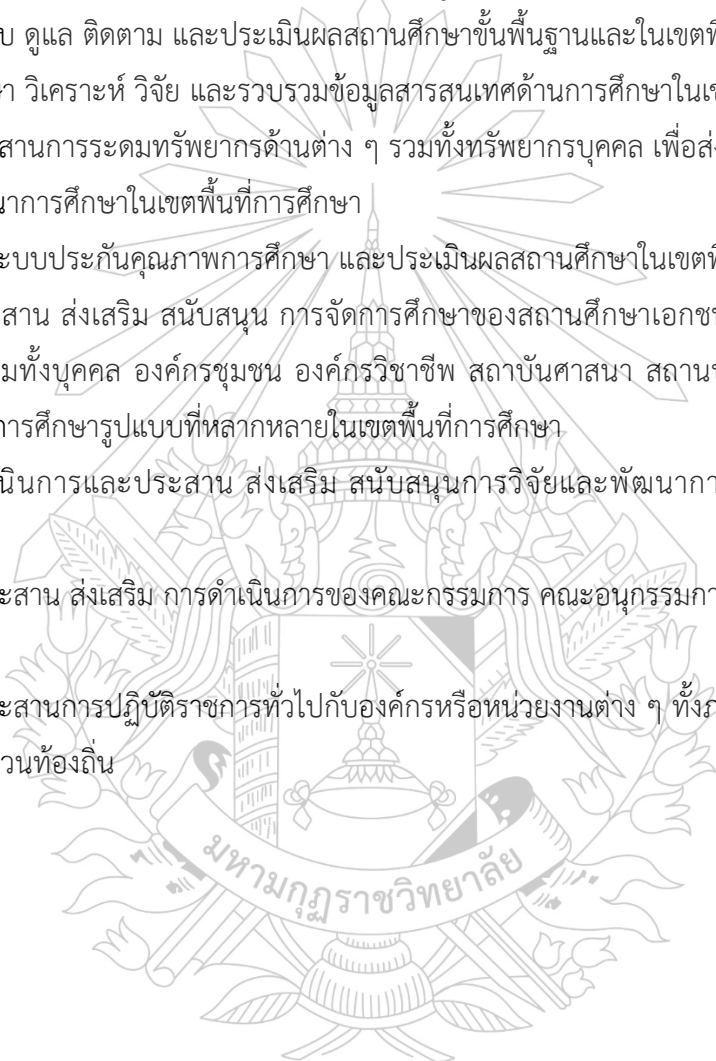
(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ครูผู้สอน ในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 คือ ผู้บริหาร ควรมี การวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สารระ หลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ๆ

นัฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ (2561) ได้ทำการศึกษา การบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร และ 2) เป็นแนวทางในการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศ 2) วิเคราะห์ด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารจัดการสู่ความ เป็นเลิศ จำนวน 21 คน 3) วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และ 4) วิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าพิสัยคว วอไทล์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เทคนิคเดลฟาย และการวิเคราะห์ องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ ของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ส่วนระดับการบริหาร จัดการ สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมและรายชื่อ อยู่ใน ระดับมาก

อร่าม วัฒนะ (2561) วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบ สร้างรูปแบบและประเมิน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 552 คน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัด องค์การ บริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การ พัฒนาบุคลากร รูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบ ของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น เลิศส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อมลรดา พุทธินันท์ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน 3) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDR พบว่า องค์ประกอบทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสม ทุกตัวบ่งชี้ (มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และ ผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.50) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 19 องค์ประกอบหลัก 114 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และ/หรือหัวหน้างานวิชาการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมทั้งหมด อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3. คู่มือการปฏิบัติงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์ใจ พุฒจิตร์ธ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์, ประจิตร มหาหิง และ สักวาลย์ เพ็ญยะ (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมมี การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านการนิเทศการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็น ไม่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ควรปรับปรุงหลักสูตร โดยใช้วงจรการบริหารแบบมีคุณภาพ PDCA 2) ควรเน้นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเองผ่านกระบวนการสอน แบบ Active learning 3) ควรมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และมีความหลากหลายให้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักสูตร และนำผลที่ได้พัฒนากระบวนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 4) ควรมีการประชุมวางแผนนิเทศการสอน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณัฐธัญญา ชัยนนท์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพการบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านนักเรียน รองลงมาคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครอง และสภาพการบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ต่ำที่สุด คือด้านครูผู้สอน 2) จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

นคร จงอนุรักษ์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 13 ด้าน โดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษา การ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้านโดย เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีพบว่า โรงเรียนควรเน้นการวางแผนงานวิชาการ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆและ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เรื่องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษา ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อวัศยา แสงทอง (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อันมีแนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจความต้องการ มี 3 แนวทาง คือ (1) สำรวจความต้องการของชุมชนและผู้เรียน (2) จัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา (3) จัดตั้งคณะทำงาน และพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มี 2 แนวทาง คือ (1) จัดอบรมครูเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ (2) ครูกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับวัยของผู้เรียน 3) ด้านการเลือกเนื้อหาสาระ มี 4 แนวทาง คือ (1) จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ (2) กำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสม (3) ผู้บริหารสนับสนุนการทำหลักสูตรแบบบูรณาการ (4) ครูจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) ด้านการจัดเนื้อหาสาระ มี 2 แนวทาง คือ (1) จัดทำสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน (2) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย 5) ด้านการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มี 2 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารจัดให้ครูได้เข้าสอนตรงตามสาขาวิชาของตนเอง (2) จัดอบรมเพื่อพัฒนาการสอนของครู

6) ด้านการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ มี 3 แนวทาง คือ (1) จัดให้มีสื่อการเรียนรู้เพียงพอตามความต้องการ (2) ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนรู้ของครู (3) ครูสร้างและพัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสม 7) ด้านการประเมินผลและวิธีการประเมินผลมี 3 แนวทาง คือ (1) จัดอบรมเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผล (2) จัดประชุมคณะครู และเน้นย้ำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (3) จัดตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาต่อไป

เบญจวรรณ กลีผล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) การ บริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัด อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานวิชาการด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา 2) การเปรียบเทียบด้านเพศพบว่า แตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบด้านอายุพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ ด้านการศึกษาการแนะแนว ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่วนในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จิตติญา เพ็ชรแก้ว, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, เอนก ศิลปนิลมาลย์ (2565) ได้ศึกษา การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

เพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีใจรักในการวางแผนและดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน 2) ผู้บริหารควรให้บริการแก่ชุมชนด้วยความเต็มใจ 3) ผู้บริหารควรพยายามแสวงหาวิธีการทำงานและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรด้วยความเต็มใจ มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีการดำเนินการตามแผนงานบริหารวิชาการของโรงเรียน มีการสรุปและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานวิชาการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด 2) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการทั้งการประกันคุณภาพภายในและภายนอก โดยมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพที่ชัดเจน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน มีการดำเนินการวัดผลตลอดปีการศึกษา พร้อมทั้ง ติดตาม และตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

ปาวีณา ปล่องทอง, ทรงยศ แก้วมงคล และ สมนึก การ์ิเวท (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 และกระบวนการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. การจัดการเรียนรู้ 3. การวัดผลและประเมินผล 4. การนิเทศการศึกษา 5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ 6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา และกระบวนการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 4 ชั้น ได้แก่ 1. แนวทาง 2. การนำไปปฏิบัติ 3. การทบทวนและการปรับปรุง และ 4 การบูรณาการ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทุกประเด็นรายการ

รุจิรา มรกตอัมพรกุล, อีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุคนิวนอร์มอล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุคนิวนอร์มอล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุคนิวนอร์มอล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงานมีด้านที่แตกต่าง ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ภัทรสุดา พิชยกุลป์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศและสื่อเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมทั้งเรื่องการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ระเบียบวินัยของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนการทำงานบำรุงขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยฝึกอุปนิสัยของผู้เรียนให้เหมาะสม มีภาวะการณ์เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รวมทั้งสามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพการงานในปัจจุบันและในอนาคต

นริศรา จันทะคัด และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็น โดยลำดับแรก คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) สภาพที่พึงประสงค์

ของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับแรก คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และลำดับสุดท้ายด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kenneth (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินการตามและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจําอยู่เสมอ ย่อมส่งผล ต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ

Buzzi (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมิติ ความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ของ โรงเรียนเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

Pantelides (2012) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน

Hasan Eris; Hatice Kayhan; Mert Bastas & Cemal Gamar (2017) วิจัยเรื่อง มุมมองครูผู้สอนและคณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในกระบวนการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ กำหนดมุมมองของครูผู้สอนและคณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับการ มีส่วนร่วมของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เขตไซปรัสตอนเหนือ ในกระบวนการตัดสินใจ การศึกษาได้ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและการออกแบบการศึกษาถูกกำหนดเป็นรูปแบบการคัดกรองทั่วไปทั้งหมด ผู้บริหารซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2015 - 2016 แสดงให้เห็นว่า ในมุมมองของครูผู้สอนและ คณะกรรมการบริหารด้านการศึกษา ด้านการบริหาร และด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ไม่พบความแตกต่างในมุมมองของครูผู้สอน และคณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับตัวครูผู้สอนสำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานศึกษา (การศึกษา + การบริหาร) ด้านเพศ อายุ ปีการทำงาน ทั้งหมดในฐานะครู ปีการทำงานทั้งหมด ที่สถานศึกษา ประเภทงาน ระดับการศึกษา อย่างไรก็ตามมุมมองของครูผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปลี่ยนที่ตั้งของสถานศึกษา คือ ครูผู้สอน

ขึ้นชอบที่ทำงานในพื้นที่ชนบทแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างที่มีความหมาย คณะกรรมการบริหาร เปรียบเทียบกับครูผู้สอนระบุว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนจะต้องมีมากขึ้นในกระบวนการตัดสินใจ

Beaton Galafa (2018) วิจัยเรื่อง ความท้าทายในการบริหารและการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาประถมศึกษา ในมาลาวีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตรวจสอบความท้าทายการบริหาร ในสถานศึกษาประถมศึกษา ในมาลาวี จากบันทึกที่จัดทำโดยหัวหน้าครูผู้สอนโซนต่างๆ ในเขตของ Mangochi, Balaka และ Blantyre รวมถึงข้อมูลจากสำนักงานที่ปรึกษาของ Ulongwe Zone ใน Balaka ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ว่า 1) ข้อมูลที่มีอยู่จากโซน Mangochi, Balaka และ Blantyre แสดงให้เห็นว่า มีความท้าทายบางอย่างที่เป็นเรื่องปกติในสถานศึกษาระดับประถมของรัฐบาล ความท้าทาย แรกนั้นเกี่ยวข้องกับการเงิน คือ การจัดหาเงินทุนไม่เพียงพอ เป็นความท้าทายที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะเงินที่ได้มาจากรัฐบาลผ่านกระทรวงศึกษาธิการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนำไปสู่การขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เพราะการจัดสรรงบประมาณมายังหน่วยงานย่อยอย่างอำเภอเป็นไปตามรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ คือ เงินทุนอื่นถูกควบคุมโดยสำนักงานของ DEM มาจาก MoEST แม้ว่าจะเป็นเงินบริจาคจากแหล่งอื่นก็ตาม 2) การขาดความร่วมมือระหว่างการจัดการสถานศึกษาและชุมชน โดยรอบ สถานศึกษาเป็นความท้าทายอีกประการหนึ่ง พบว่า ชาวมาลาวีส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ชอบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับชุมชน แต่ยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกด้วย 3) ความท้าทายเกี่ยวกับ ข้อบกพร่องของผู้บริหาร สำหรับตัวอย่างเช่นที่สังเกตในสามโซน ใน Blantyre และอีกหนึ่งโซนใน Balaka ข้อมูลที่รวบรวมได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเองไม่เป็นแบบอย่างในการตามข้อมูล จาก Ulongwe Zone ผู้บริหารสถานศึกษาล้มเหลวในการดำเนินการบางอย่าง ความรับผิดชอบด้าน การบริหารบกพร่องเพราะมีภาระมากเกินไป และนี่ก็เป็นข้อกังวลหลักในโรงเรียนส่วนใหญ่ในเขตต่างๆ ยกเว้นเขต Kankao ใน Balaka 4) ความท้าทายอีกประการ คือ การขาดการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติ หน้าที่ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน มีการอ้างอิงเฉพาะกับอาจารย์ใหญ่ ในข้อมูลจาก Ulongwe ในโซนต่างๆ ใน Blantyre ปัญหาร้ายแรงของการบริหารมักจะเป็นเพราะผู้อำนวยการไม่ได้รับ การฝึกฝนมาก่อนการแต่งตั้ง ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารและความรับผิดชอบโดยฝ่าย บริหารของสถานศึกษา

Glenn Ross (2020) ได้ศึกษาความเข้มแข็งและความอ่อนแอของการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวางแผนหลักสูตร เรื่องเนื้อหาและการประเมินหลักสูตร พบว่า นักพัฒนาหลักสูตร ต้องการให้มีความสัมพันธ์อันดีกับท้องถิ่นเน้นความสำคัญเรื่องกระบวนการเรียนรู้การวางแผนหลักสูตรเทคนิคการประเมินหลักสูตร จากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ มีการบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานระหว่างการบริหารงานวิชาการให้ไปสู่ความเป็นเลิศอย่างชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ มีพฤติกรรมการบริหารเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพที่ได้วางไว้ รู้จักประสานงานและดึงศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมเพราะสถานศึกษาคือ หน่วยงานที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวกับการเปลี่ยนแปลง

Bush (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำสถานศึกษากับผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยและวิเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยนานาชาติ ด้านการบริหารการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการที่ชัดเจน การวางเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับการติดตามผลการเรียน การนิเทศการสอน และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนที่มีผู้บริหารเน้นการบริหารเชิงวิชาการอย่างจริงจังจะมีผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู และบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน อีกทั้งยังช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

Khan, Preeti, and Gupta (2024) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อมั่นในตนเองของครู และความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมในประเทศอินเดีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความเชื่อมั่นในตนเองของครูและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่มีการกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน

อย่างใกล้ชิด มีการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่องมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจทางวิชาการ จะช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของครู ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพทางวิชาการสูงขึ้นและสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างต่อเนื่อง

Hsieh, Tai, and Li (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำโรงเรียนต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของครู: การวิเคราะห์พหุระดับจากฐานข้อมูล TALIS 2018 ของไต้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ของครูอย่างไร ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลระดับพหุระดับจากฐานข้อมูล TALIS 2018 ของประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ สามารถส่งเสริมความสามารถด้านนวัตกรรมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ครูที่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวโน้มที่จะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ และใช้เทคนิคการสอนเชิงรุกมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การนิเทศการสอนเชิงสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการ ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนที่มีบรรยากาศองค์กรแบบเปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยกระตุ้นการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อผู้เรียนในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังพบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างจริงจัง จะมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hompashe (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในแอฟริกาใต้หรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในประเทศแอฟริกาใต้ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามการสอน การวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงกว่าโรงเรียน

ที่ขาดการบริหารเชิงวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทางวิชาการอย่างชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรและการตัดสินใจทางวิชาการ ยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งผลการวิจัยยังสะท้อนว่า แม้โรงเรียนจะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ก็สามารถลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาได้ในระดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

Aydin (2025) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำโรงเรียนและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับนานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำนวัตกรรมทางการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในหลายประเทศ โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล PISA และ TALIS ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โรงเรียนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้รูปแบบการสอนใหม่ ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนและพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในระยะยาว อีกทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่าการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Lee, Camburn, and Sebastian (2025) ได้ศึกษาเรื่อง บริบทของโรงเรียน การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของผู้นำสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน: หลักฐานจากรัฐฟลอริดา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ข้อมูลเชิงวิชาการในการบริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการตัดสินใจเชิงวิชาการ สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนและมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครูได้ตรงตามปัญหาและความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนิเทศและประเมินผลการเรียนรู้ ช่วยลดความผิดพลาดในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานทางวิชาการ โรงเรียนที่ผู้บริหารมีทักษะด้านการ

วิเคราะห์ข้อมูลสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป อีกทั้งยังสามารถพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

Lin and Hu (2025) ได้ศึกษาเรื่อง ความล้มเหลวของภาวะผู้นำทางวิชาการในพื้นที่ ชนบท: การศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำผู้บริหารต่อคุณภาพการเรียนการสอน ในโรงเรียนชนบทของจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนชนบทของประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า แม้ผู้บริหารจะมีแนวทางการบริหารเชิงวิชาการ ที่เหมาะสม แต่ข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลให้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า โรงเรียน ชนบทจำนวนมากขาดครูที่มีคุณภาพและขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การ ดำเนินงานทางวิชาการไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารบางส่วนมีภาระงานด้านธุรการมาก เกินไป จึงไม่สามารถกำกับติดตามการเรียนการสอนได้อย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม โรงเรียนที่ผู้บริหาร สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้ดี จะช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากขึ้น ผลการวิจัยยังสะท้อนว่า การบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยด้านบริบท ความพร้อมของโรงเรียน และการสนับสนุนเชิง นโยบายควบคู่กันไป

Hallinger et al. (2025) ได้ศึกษาเรื่อง การทบทวนองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำทาง วิชาการในเอเชียอย่างเป็นระบบ ค.ศ. 1987–2024 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้และ แนวโน้มการวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทเอเชีย ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็น ระบบจากฐานข้อมูลนานาชาติ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ คุณภาพสถานศึกษาในประเทศเอเชียอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมี บทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การติดตามผลการเรียนรู้ และการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศการสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะสามารถ ยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการที่ ประสบความสำเร็จในบริบทเอเชีย มักเน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนา โรงเรียน อีกทั้งยังต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์และการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการ ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบว่า โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเข้มแข็ง จะมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้ดีกว่า และมีแนวโน้มพัฒนาสู่ ความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างยั่งยืน

Thien and Hallinger (2026) ได้ศึกษาเรื่อง พลวัตเชิงเส้นและไม่เชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และความเชื่อมั่นในตนเองของครู โดยใช้วิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นบางส่วน (PLS-SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการสนับสนุนการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพครูไม่ได้เป็นแบบเส้นตรงเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร และระดับประสบการณ์ของครูด้วย โรงเรียนที่มีการบริหารงานวิชาการแบบยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระยะยาว

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ จากแนวคิดของนักศึกษานักวิชาการ ประกอบด้วย วันชัย วิสุทธิบุญญากร (2561), สมหมาย ศรีชัย (2564), ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ และคณะ (2569), พิษญา ทองดี และสุรัชย์ บุญเรือง (2569), กัลยาณี สุขสมบูรณ์ และคณะ (2569), Sergiovanni & Starratt (2007), Glatthorn, Boschee & Whitehead (2019), Hallinger & Murphy (1985) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา และ 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ ที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหาร 302 คน และครูผู้สอน 1,605 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,907 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 253 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 322 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1990, pp. 607-610) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	1,567	206
ขนาดกลาง	310	98
ขนาดใหญ่	10	8
ขนาดใหญ่พิเศษ	20	10
รวม	1,907	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามระดับการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 2) 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงหรือไม่ตรงตามเนื้อหา
- 3) -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

3.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.4.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัณฐานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งการศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least-Significant Difference (LSD)

3.5.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยใช้การ

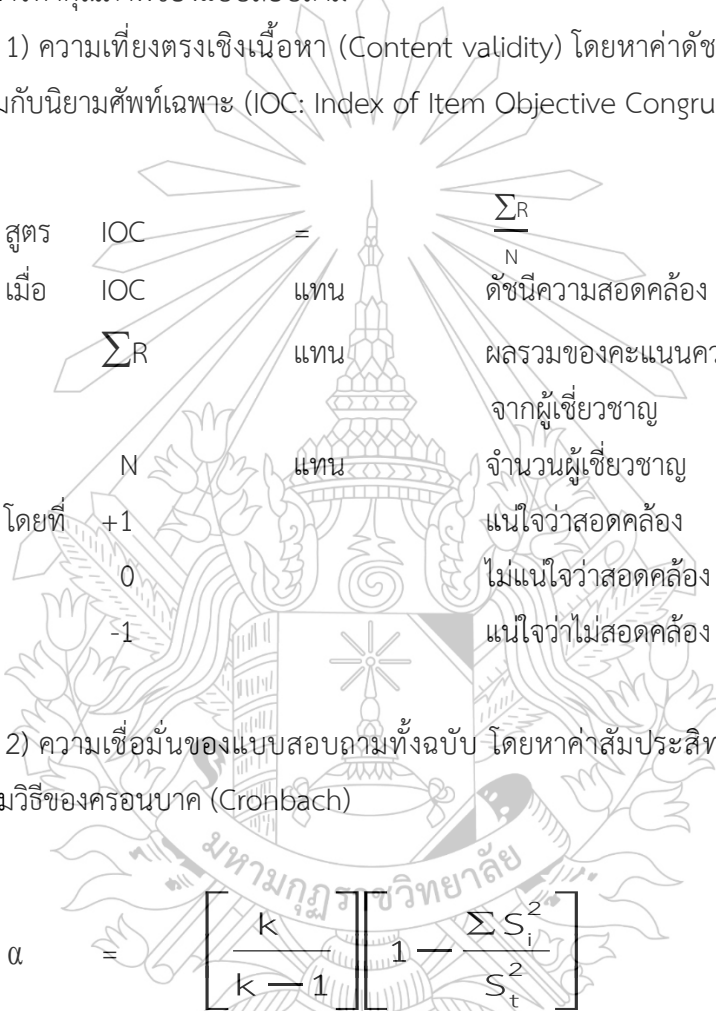
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดมาจัดหมวดหมู่ แล้ววิเคราะห์ด้วยตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่อสรุปผลเป็นภาพรวม จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยเพื่อดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence)



สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา
	k	เป็นจำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
	S_t^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{\Sigma X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$\Sigma X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $(\bar{X})$ แทน ค่าเฉลี่ย
 ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3) สูตรหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดา
 บริสุทธิ์, 2543, หน้า 352)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 ΣX^2 แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร
 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

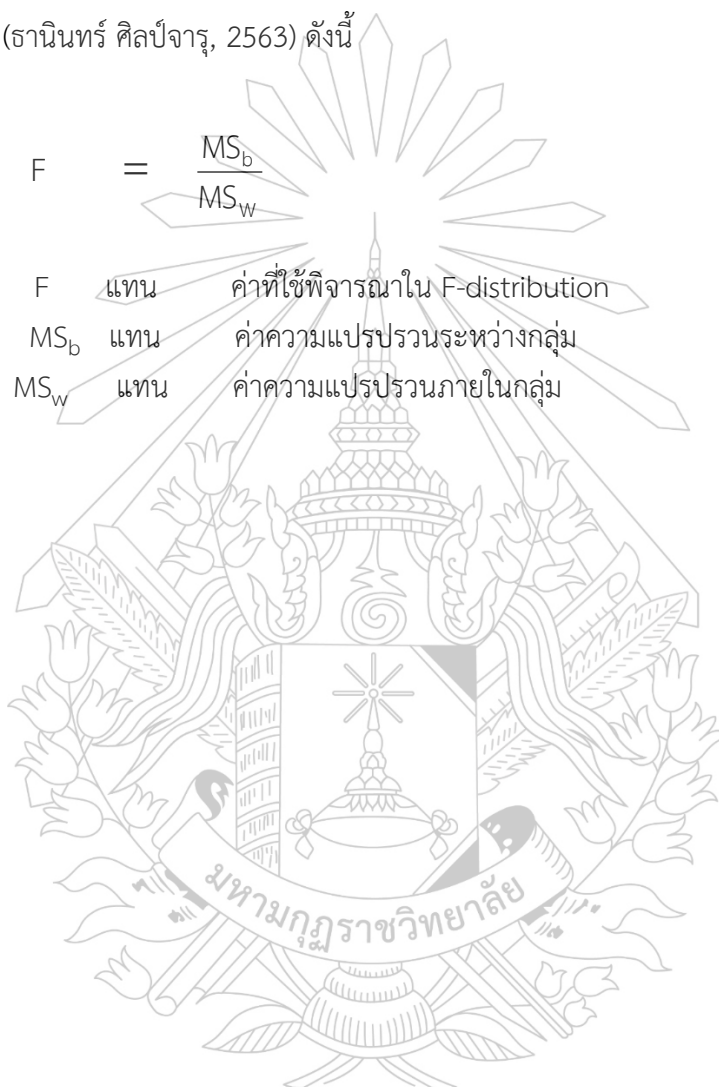
$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
$\bar{X}_1$ $\bar{X}_2$ แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
S_1^2 S_2^2 แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
n_1 n_2 แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

2) ค่า F-test (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป
คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS_b แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นราย คู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิเคราะห์เชิง พรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูล ด้วยวิธีการพรรณนา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2569 จำนวน 322 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การ แจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1) ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	64	19.87
2. ครูผู้สอน	258	80.13
2) วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	225	69.87
2. สูงกว่าปริญญาตรี	97	30.13
3) ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	53	16.45
2. 5-10 ปี	189	58.69
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	80	24.86
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 ครูผู้สอน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 80.13 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.87 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.13 ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45, 5-10 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 58.69 มากกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	4.58	0.60	1	มากที่สุด
2) ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.61	3	มากที่สุด
3) ด้านการวัดและประเมินผล	4.41	0.72	8	มาก
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.49	0.65	7	มาก
5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	4.50	0.66	6	มาก
6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	4.50	0.63	5	มาก
7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา	4.57	0.57	2	มากที่สุด
8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.54	0.62	4	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.52	0.63	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำปัญหาประติษฐ์มาใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลและการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	4.74	0.51	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ใช้ปัญหาประติษฐ์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและแนวโน้มการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นเลิศ	4.57	0.65	5	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.62	4	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสนับสนุนการบูรณาการนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตร	4.68	0.61	3	มากที่สุด
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูล ผลการประเมิน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.49	0.63	6	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างและศักยภาพของผู้เรียน	4.40	0.65	8	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งสร้างสมรรถนะ คุณธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.41	0.65	7	มาก
8	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.73	0.48	2	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.60	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำปัญหาประติมากรรมมาใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลและการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารติดตามประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างและศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.73	0.51	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.50	0.61	6	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.45	0.57	8	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์และทักษะในศตวรรษที่ 21	4.66	0.54	2	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และ ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.53	0.76	5	มากที่สุด
6	ผู้บริหารใช้ผลการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินการจัดการเรียนการสอน โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	4.61	0.59	3	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.47	0.67	7	มาก
8	ผู้บริหารขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.57	0.60	4	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	0.61	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.51) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์และทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ($\bar{X} = 4.66$, S.D.= 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.57)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อ	ด้านการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.65	0.58	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน	4.37	0.78	5	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.66	2	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์และพัฒนากิจการเรียนการสอน รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ	4.44	0.67	3	มาก
5	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และตรวจสอบกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม	4.39	0.78	4	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน และการประเมินที่สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา	4.23	0.82	8	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัดและประเมินผลเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.70	6	มาก
8	ผู้บริหารพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.33	0.76	7	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.72	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยประยุกต์ใช้ ปัญหาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียนและการประเมินที่สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ด้าน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีนโยบายและแผนพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.38	0.64	7	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะทางวิชาชีพ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.67	3	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา	4.81	0.48	1	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานทางวิชาการร่วมกัน	4.44	0.73	5	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการประเมินผล การปฏิบัติงานในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.41	0.63	6	มาก
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	4.30	0.75	8	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากร	4.64	0.59	2	มากที่สุด
8	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.46	0.74	4	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.65	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.48) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

ข้อ	ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.51	0.59	3	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21	4.51	0.65	4	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.61	0.62	1	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือ และการแนะแนว เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.40	0.84	8	มาก
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินผู้เรียนในการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.69	6	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.48	0.62	5	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชนในการส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียน	4.53	0.64	2	มากที่สุด
8	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการส่งเสริม คุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ ผลลัพธ์การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ	4.44	0.67	7	มาก
รวมเฉลี่ย		4.50	0.66	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$ S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อยได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการ มีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.64) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือและการแนะแนว เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.84)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	4.36	0.66	8	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.61	6	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.56	0.68	2	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.62	4	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	4.53	0.69	5	มากที่สุด
6	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.57	0.62	1	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.54	0.56	3	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารพัฒนาระบบสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.43	0.60	7	มาก
รวมเฉลี่ย		4.50	0.63	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$ S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ปัญหาประติษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา

ข้อ	ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยและการนิเทศการศึกษาอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.51	0.59	5	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	4.66	0.59	3	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ	4.44	0.62	8	มาก
4	ผู้บริหารจัดระบบการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	4.48	0.57	6	มาก
5	ผู้บริหารใช้ผลการนิเทศและการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.53	0.56	4	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา	4.70	0.50	2	มากที่สุด
7	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.54	1	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารขับเคลื่อนการวิจัยและการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	4.47	0.61	7	มาก
รวมเฉลี่ย		4.57	0.57	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$ S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.62)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อ	ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.42	0.58	7	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ทางวิชาการที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.55	0.58	4	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	4.64	0.67	2	มาก
4	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กร และเครือข่ายทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.61	0.55	3	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานวิชาการ	4.46	0.65	6	มาก
6	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านวิชาการ	4.55	0.58	4	มากที่สุด
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.70	0.55	1	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และ การมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศอย่างยั่งยืน	4.36	0.81	8	มาก
รวมเฉลี่ย		4.54	0.62	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$ S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.81)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานวิชาการสู่ ความเป็นเลิศ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร	4.71	0.38	4.55	0.44	2.70	.01*
2) ด้านการจัดการเรียนการ สอน	4.63	0.41	4.55	0.38	1.40	.16
3) ด้านการวัดและประเมินผล	4.41	0.56	4.41	0.55	.04	.97
4) ด้านการพัฒนาครูและ บุคลากรการศึกษา	4.47	0.45	4.49	0.43	-.30	.75
5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียน	4.56	0.44	4.48	0.47	1.24	.21
6) ด้านการพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยี	4.60	0.46	4.48	0.44	2.01	.04*
7) ด้านการวิจัยและนิเทศ การศึกษา	4.63	0.32	4.55	0.35	1.53	.12
8) ด้านการบริหารวิชาการ เชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม ของชุมชน	4.56	0.35	4.53	0.43	.58	.55
รวมเฉลี่ย	4.57	0.31	4.50	0.33	1.45	.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามการศึกษา

การบริหารงานวิชาการสู่		การศึกษา				t	Sig
ความเป็นเลิศ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1) ด้านการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตร	4.63	0.40	4.47	0.48	2.83	.01*	
2) ด้านการจัดการเรียน การสอน	4.58	0.40	4.54	0.36	.72	.46	
3) ด้านการวัดและ ประเมินผล	4.37	0.57	4.49	0.49	-1.74	.08	
4) ด้านการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.46	4.55	0.37	-1.59	.11	
5) ด้านการส่งเสริม คุณภาพผู้เรียน	4.49	0.46	4.51	0.47	-.25	.80	
6) ด้านการพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยี	4.53	0.44	4.44	0.45	1.77	.07	
7. ด้านการวิจัยและนิเทศ การศึกษา	4.58	0.33	4.55	0.37	.64	.51	
8) ด้านการบริหารวิชาการ เชิงกลยุทธ์และการมีส่วน ร่วมของชุมชน	4.55	0.37	4.50	0.50	1.13	.25	
รวมเฉลี่ย	4.52	0.33	4.50	0.33	.49	.62	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏดังตารางที่ 4.13 - 4.15

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1) ด้านการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตร	4.72	0.38	4.59	0.42	4.47	0.46
2) ด้านการจัดการเรียน การสอน	4.63	0.43	4.57	0.38	4.53	0.36
3) ด้านการวัดและ ประเมินผล	4.39	0.58	4.38	0.57	4.48	0.49
4) ด้านการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.47	4.48	0.45	4.54	0.36
5) ด้านการส่งเสริม คุณภาพผู้เรียน	4.56	0.45	4.48	0.46	4.50	0.47
6) ด้านการพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยี	4.59	0.49	4.51	0.43	4.43	0.44

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7) ด้านการวิจัยและ นิตศการศึกษา	4.61	0.34	4.57	0.33	4.53	0.38
8) ด้านการบริหาร วิชาการเชิงกลยุทธ์และ การมีส่วนร่วมของชุมชน	4.55	0.36	4.55	0.39	4.49	0.49
รวมเฉลี่ย	4.56	0.44	4.52	0.43	4.50	0.43

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1) ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.44) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.47)

2) 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.42) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.57)

3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.36) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.44)

ตารางที่ 4. 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนก
 ตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานวิชาการสู่ความ เป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.020	2	1.010	5.63	.00*
	ภายในกลุ่ม	57.187	319	.179		
	รวม	59.207	321			
2) ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.309	2	.154	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	47.381	319	.149		
	รวม	47.690	321			
3) ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.606	2	.303	1.00	.36
	ภายในกลุ่ม	96.45	319	3.02		
	รวม	97.064	321			
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.263	2	.131	.70	.49
	ภายในกลุ่ม	59.499	319	.187		
	รวม	59.762	321			
5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.246	2	.123	.57	.56
	ภายในกลุ่ม	68.109	319	.214		
	รวม	68.355	321			
6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.801	2	.400	2.03	1.3
	ภายในกลุ่ม	62.711	319	.197		
	รวม	63.512	321			
7) ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.199	2	.100	.83	.43
	ภายในกลุ่ม	38.018	319	.119		
	รวม	38.217	321			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.232	2	.116	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	54.884	319	.172		
	รวม	55.115	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	.073	.67	.50
	ภายในกลุ่ม	34.410	319	.108		
	รวม	34.556	321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.72)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =4.59)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.47)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.72)	-	.13	.25*
5-10 ปี ($\bar{X}$ =4.59)	-.13	-	.12
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.47)	-.25*	-.12	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 7) ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา และ 8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 322 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ตามรายละเอียด ดังตารางที่ 4. 16

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	125
1.2 ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรม สัมมนา และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รวมถึงการใช้สื่อและนวัตกรรมดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	110

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.3 สถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนา และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	98
1.4 ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการ	97
1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายความสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน	90
2) ด้านการจัดการเรียนการสอน	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	155
2.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการแก้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียน	121
2.3 ผู้บริหารควรจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน	120
2.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล	112
2.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาวิธีการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	110

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3) ด้านการวัดและประเมินผล	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม	156
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากชิ้นงาน การปฏิบัติจริง การสังเกตพฤติกรรม และแฟ้มสะสมงาน เพื่อให้การประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	150
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดผล เช่น ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการเรียนรู้	139
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน รวมถึงการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	130
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศ โปรแกรม หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานผลการประเมิน เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูลทางวิชาการ	128
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	100
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการ PLC เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน	98

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครูและบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	87
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กำลังใจ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	80
5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างเหมาะสม	149
5.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมชุมนุม กีฬา คุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา และกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	144
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การแนะแนว และการติดตามพฤติกรรมผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาส่งเสริมศักยภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	140
5.4 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และทักษะชีวิต เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน	101
6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูนำสื่อดิจิทัล โปรแกรมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความน่าสนใจให้แก่ผู้เรียน	151
6.2 สถานศึกษาควรจัดอบรมและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบ ผลิต และเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบทของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	150

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6.3 สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ อินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	142
7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา	
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	129
7.2 ควรจัดระบบนิเทศการศึกษาที่เน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	152
7.3 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยและการนิเทศอย่างเป็นระบบ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการ รวมถึงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	107
8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน	
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ด้านวิชาการโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ ผลการประเมิน และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	147
8.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานทางวิชาการ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	146
8.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงานทางวิชาการ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	96

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
8.4 ควรประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ สนับสนุนทรัพยากร และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา	90
8.5 ผู้บริหารควรมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการ อย่างเป็นระบบ พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์และการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	87

โดยสรุป ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้มี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทาง การศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการวิจัยและนิตศ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งใช้ หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการร่วม พัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เกิดความยั่งยืนและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยและนิเทศ การศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดทำและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา โดยนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลและการออกแบบ หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างและศักยภาพของผู้เรียน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์และทักษะใน ศตวรรษที่ 21 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

1.3 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียนและการประเมินที่สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

1.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

1.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือและการแนะแนว เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.6 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

1.7 ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการวิจัย และการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

1.8 ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการวิจัยและนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ รวมทั้ง

ใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการร่วม พัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เกิดความยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนต่อไป

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ระดับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในการบริหาร และจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังมีการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สันวิช แก้วมี (2561, หน้า 21-22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศว่า หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งโรงเรียนที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการที่จะยกระดับความสามารถของโรงเรียนให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ และดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและ/หรือปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลาโดยครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นปฏิบัติการ และผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี บรรจงการ, นวรัตน์ ไชยมภู (2568) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ฏ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ฏเกิด ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ฏ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารหลักสูตรที่ชัดเจน โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม การ

เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และความต้องการของผู้เรียน ผ่านการนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผน และออกแบบหลักสูตรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการนโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินต่าง ๆ เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน ตลอดจนมุ่งพัฒนาสมรรถนะ คุณธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน พร้อมมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นทวรรณ โลหะเวช, ประยูร บุญใช้ และ พรเทพ ฐัฒน (2568) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ ของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ ของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการวัดและประเมินผล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนการประเมินผลตามสภาพจริง โดยนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงวิชาการและพัฒนาระบบการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารวี สงศรีอุตร (2567) ได้ศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนก

ตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูต่างมีการรับรู้และประสบการณ์ร่วมในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ภายใต้นโยบาย แนวทาง และระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งสถานศึกษามีการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจบทบาท เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การนิเทศติดตาม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการสอดคล้องและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพล อุพรหม, ประภาศิต อานุภาพแสนยากร, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และ ประดิษฐ์ ศีลาบุตร (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการวิจัยและนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นววรรณ โลหะเวช, ประยูร บุญใช้ และ พรเทพ รู้แผน (2568) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ ของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดังนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้โดยชุมชนอย่าง

รอบด้าน กำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่ชัดเจน ดำเนินการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินหลักสูตรมาวิเคราะห์ร่วมกับ คณะกรรมการวิชาการ เพื่อปรับปรุงเนื้อหา วิธีการสอน และเครื่องมือประเมินให้สอดคล้องกับ สมรรถนะของผู้เรียนในปีถัดไป

ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการวัดและประเมินผล ยังช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2016) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการประเมินผล เพื่อให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จารวี สงศรีอุตร (2567) ได้ศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน โพธิสารพิทยากร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการประเมิน การกำกับติดตาม และการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Camburn and Sebastian (2025) ที่พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและข้อมูล สารสนเทศในการตัดสินใจเชิงวิชาการ จะสามารถพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Bush (2024) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อการติดตามและ ประเมินผลคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับระบบประเมินผลและการ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu, Thien, Song and Wang (2025) ที่พบว่า การส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยให้ครูสามารถ พัฒนาทักษะด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งสามารถใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thien and Hallinger (2026) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพของครู โดยเฉพาะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hsieh, Tai and Li (2024) ที่พบว่า การสนับสนุนการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของผู้บริหาร ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนในยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Hallinger et al. (2025) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในเอเชีย พบว่า โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จมักมีระบบการติดตามและประเมินผลที่เข้มแข็ง มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการบริหารวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Aydin (2025) ที่พบว่า การใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการประเมินผล ผู้เรียน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนและวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่าง แม่นยำมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระยะยาว

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อีกทั้ง ควรส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อเปิด โอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และร่วมกันแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศยังจำเป็นต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ บริบทของท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2021) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การประสาน ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล
- 2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำนโยบายสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
- 3) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย เน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการวิเคราะห์วางแผน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

5) ควรกำหนดนโยบายลดภาระงานด้านธุรการของผู้บริหารและครู เพื่อให้สามารถทุ่มเทเวลาในการพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

6) หน่วยงานทางการศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลให้เพียงพอและทั่วถึง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ชนบท เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

7) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในการร่วมพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง โดยเชื่อมโยงผลการประเมินกับการพัฒนางานวิชาการและการยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

9) ควรผลักดันนโยบายการบริหารงานวิชาการเชิงนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

10) หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนและเท่าเทียมกันทุกพื้นที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา

4) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และ ศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

5) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาสถานศึกษาอื่น ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

3) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการบริหาร และ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

4) ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขยายโอกาส หรือโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท เพื่อ เปรียบเทียบแนวทางการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

5) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน สมรรถนะผู้เรียน และคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิภาพ

6) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และนวัตกรรม ทางการศึกษาในการบริหารงานวิชาการ เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัลและ พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

1. หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุงปี 2562)*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในศตวรรษที่ 21*.

กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

กิตติมา ปรีดีติลล. (2559). *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชนະการพิมพ์.

กาญจนา ศรีสุข. (2566). *หลักการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จินตวิริ์ คล้ายสังข์. (2569). *เทคโนโลยีและการประเมินการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุไรรัตน์ ศรีคำ. (2564). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2567). *เทคโนโลยีและสื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรพต สีสาวณ. (2559). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

ประเวศ สุขุม. (2560). *การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บริษัทแม็คเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

ปาริชาติ สารสาสน. (2561). *การออกแบบสื่อการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2569). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ทิตนา แคมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตนา แคมมณี. (2562). ศิลปะการสอน: จิตวิญญาณแห่งความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตนา แคมมณี. (2562). เทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตนา แคมมณี. (2562). การวิจัยและนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

ธีระ รุญเจริญ. (2568). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รามสูต. (2558). การพัฒนาครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรณี ประเสริฐวงศ์. (2556). การบริหารงานงานสำนักงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุพิน ดำรงค์ไทย. (2560). การพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุพิน ดำรงค์ไทย. (2560). การวิจัยและนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย วิสุทธีบุญญากร. (2561). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิเชียร ไทยเจริญ. (2562). การจัดการศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนาผล. (2567). *การประเมินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์
ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2568). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการศึกษา*. ขอนแก่น:
โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ศิริชัย ชินะดังกูร. (2556). *การวิเคราะห์อัตราส่วนนักเรียนต่อครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สงัด อุทรานันท์. (2559). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มิตร
สัมพันธ์กราฟฟิค.

สมคิด บางโม. (2568). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.

สมชาย วัฒนกุล. (2560). *สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย กาญจนะวณิช. (2559). *การบริหารการศึกษาและนิเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย กาญจนะวณิช. (2559). *การจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย เทพแสง. (2565). *ทฤษฎีและหลักการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2562). *การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมหมาย ศรีชัย. (2564). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).

สาโรช บัวศรี. (2559). *การเรียนการสอนในยุคการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา กิริติพรพัฒน์. (2560). *การบริหารการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2567). *การวิจัยประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2568). *การวิจัยประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักการศึกษาเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *รายงานนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่ออนาคต*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สกศ.

สภาการศึกษา. (2566). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย ปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อารี จำปาเกลาย. (2559). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Bates, T. (2025). *Teaching in a Digital Age: Guidelines for Designing Teaching and Learning*. Vancouver: BCcampus.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. New York: David McKay.
- Bush, T. (2021). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction* (4th ed.). San Francisco: Pfeiffer.
- Darling-Hammond, L. (2024). *Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L. (2025). *Equity and Quality in Education*. New York: Teachers College Press.
- Epstein, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.
- Fullan, M. (2011). *Change Leader: Learning to Do What Matters Most*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.

Fullan, M. (2026). *The New Meaning of Educational Change* (6th ed.). New York: Teachers College Press.

Fullan, M. (2026). *Deep Learning: Engage the World Change the World*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Super Vision and instructional leadership* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2025). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.

Glatthorn, A. A., Boschee, F., & Whitehead, B. M. (2019). *Curriculum leadership: Strategies for development and implementation* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. New York: Routledge.

Hattie, J. (2024). *Visible Learning: The Sequel*. London: Routledge.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York, NY: Teachers College Press.

Hargreaves, A. (2025). *Collaborative Professionalism and Educational Change*. New York: Teachers College Press.

Holmes, W. (2024). *Artificial Intelligence in Education: Promise and Implications for Teaching and Learning*. London: UCL Press.

Joyce, B., & Weil, M. (2009). *Models of teaching* (8th ed.). Boston: Pearson.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2019). *Essentials of management: An international perspective*. New York: McGraw-Hill.

Luckin, R. (2025). *AI for School Teachers*. London: Routledge.

Mayer, R. E. (2024). *Multimedia Learning* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Marzano, R. J. (2025). *The New Art and Science of Classroom Assessment*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

McMillan, J. H. (2024). *Classroom Assessment: Principles and Practice for Effective Learning*. Boston: Pearson.

Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Reiser, R. A., & Dempsey, J. V. (2012). *Trends and issues in instructional design and technology* (3rd ed.). Boston: Pearson.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Boston: Pearson.

Robinson, V. M. J. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Selwyn, N. (2026). *Education and Technology: Key Issues and Debates*. London: Bloomsbury Academic.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition* (8th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Sergiovanni, T. J. (2026). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Pearson.

Selwyn, N. (2026). *Education and Technology: Key Issues and Debates*. London: Bloomsbury Academic.

Slavin, R. E. (2018). *Educational psychology: Theory and practice* (12th ed.). Boston: Pearson.

Wiliam, D. (2026). *Assessment for Learning in the Classroom*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

จารวี สงศรีอุดร. (2567). *การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

ณัฐธัญญา ชัยนนธ์. (2564). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.*

นคร จงอนุรักษ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

เบญจวรรณ กลีผล. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.*

พิมพ์ใจ พุฒจัตรัส. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ. (2566). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาภูมิ
ราชวิทยาลัย.

อมลรดา พุทธินันท์. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กร
บริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อวัศยา แสงทอง. (2564). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสาร
ราษฎร์). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กิตติชัย สุธาสีโนบล, และปิยะมาศ ศรีคำ. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(2), 45–60.

กมลพร ทองนุช. (2564). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 4(2), 67–79.

กัลยาณี สุขสมบูรณ์, และคณะ. (2569). การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 14(1), 85–97.

ขุนวัฒน์ ปุ่บบางกระดี่, ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ และรัชิต สุทธิพงษ์. (2568). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 3(1), 300–316.

ชุดิมา หนูเกื้อ, วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเผ่า. (2568). การพัฒนาและประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบอิงบริบทเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเขียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, 19(1), 19-35.

ณัฐวุฒิ ศรีสุวรรณ, และคณะ. (2569). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 18(1), 55–70.

ดาราวดี บรรจงการ, นวรัตน์ ไชยมภู. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. *เสวนาวิจัยปริทัศน์*, 5(3), 1829–1840.

นพวรรณ โลหะเวช, ประยูร บุญใช้ และ พรเทพ ฐิ์แผน (2568) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ ของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(5), 926-941.

ปวีรัตน์ ถาวร, ชวนคิด มะเสนะ, และเสวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ. (2567). การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนไม่ตรงวิชาเอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(4), 1325–1339.

ญาดา วิวัฒนาพร. (2561). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(2), 45–58.

ชนกฤต มหาวีระ, และสุภาวดี จันทร์หอม. (2562). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(3), 120–134.

ชนพล ศรีสวัสดิ์, และนฤมล บุญเรือง. (2569). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในยุคดิจิทัล. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 14(1), 120–134.

ธัญญรัตน์ วรรณสวาท, กิตติพงษ์ อูสาโห, และ สมชาย มั่นยานนท์. (2568). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(2), 883–896.

จิตติญา เพ็ชรแผ้ว, จีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, เอนก ศิลปะนิลมาลย์. (2565). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 11–25.

จิรวัฒน์ พรหมสุวรรณ, และกมลรัตน์ ศรีสุธรรม. (2569). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรม, 9(1), 112–125.

เดชาวัต สายทะโชติ, และธรินธร นามวรรณ. (2568). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5(3), 95–107.

- นริศรา จันทะคัด และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2568). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 5(2), 111-126.
- นัฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ 95 ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 5(1), 223-240.
- ประภาพันท์ ปานเมือง, ญาณิ บุญจิตร, และ จตุพร สอนสังข์. (2568). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 7(1), 115-128.
- ประภาภรณ์ พุ่มพวง. (2567). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 8(1), 33-47.
- ปาวีณา ปล่องทอง, ทรงยศ แก้วมงคล และ สมนึก การีเวท. (2567). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(55), 483-497.
- ปิยะนาถ เอ็นดู. (2567). การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. *วารสารการพัฒนาการศึกษา*, 19(1), 55-69.
- ปิยพันธ์ ศิริรักษ์, ประจิตร มหาหิง และ สันวาลย์ เพ็ญยุระ. (2563). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7(2), 314-325.
- ปัทมา อินทร์รักษ์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2566). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- น้อยมณี นาคน้อย. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(2), 89-102.

- นัญจรีภรณ์ ไชรัมย์. (2566). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 21(2), 45–58.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2567). *การบริหารการศึกษาและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ โอโสภา/มกรางกูร, 2560). การพัฒนาการบริหารจัดการพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ของวัดในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(3), 173–189.
- พระครูสุธีศัมภีรญาณ, และศิริพร บุญมี. (2569). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 16(1), 45–58.
- พงศกร ปิงวังหาร. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนทุ่งก่อ-ดงมหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 3(1).
- พัชรภา ดันติชูเวช. (2569). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 21(1), 95–108.
- พิชญา ทองดี, และสุรัชย์ บุญเรือง. (2569). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 20(2), 112–125.
- ภัทรริยา ทองงาม. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน. *วารสารราชพฤกษ์*, 20(2), 89–101.
- ภัทรสุดา พิชยศิลป์, ภาณุพัฒน์ บุตรดีไชย และวิชิต ล้อยศ. (2566). การบริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 13(2), 106–112.
- มานพ วงศ์แสนห์, สุรัชย์ ศรีพุทธรินทร์, และ จิราภรณ์ เขียวน้ำชุม. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 9(1), 337–357.

ยุทธพล อุพรม, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และประดิษฐ์ ศิลาบุตร (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วารสารพิชญทรรศน์*, 16(2), 87–101.

รุจิรา มรกตอัมพรกุล, ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2566). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในยุคนิวโนร์มอล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(1), 27–35.

ร่วมจิตร จันทร์คำ. (2566). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารพุทธ ประชญาวิวัฒน์*, 7(1), 55–67.

วิภาดา ประสานทรัพย์. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการวิจัย*, 8(2), 144–158.

วัชรนาคม กิตติพงศ์. (2566). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 24(1), 91–105.

ศวิพร ละหารเพชร. (2562). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(1), 72–84.

ศุภชัย ทวี. (2563). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารวิจัยทางการ ศึกษา*, 14(2), 98–110.

ศุภวรรณ สุธัมมา. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร ศึกษาศาสตร์*, 31(3), 112–124.

สมชาย เทพแสง. (2565). *ทฤษฎีและหลักการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สายสุนีย์ ฝาสุขสรรพ. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา*, 17(1), 25–38.

- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2564). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 6(2), 44–58.
- สาระดี ปัญญา, พิชิต วิเศษสังข์, และอรุณพล พิชญ์ประเสริฐ. (2568). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารพิษณุพนธ์*, 20(1), 235–248.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(1), 65–78.
- สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา*, 13(2), 40–53.
- สุพรรณิ ผกาพันธ์, อธิภัทร ถิ่นแสนดี. (2568). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารครูพัฒนาปริทรรศน์*, 2(4), 27–36.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2567). *หลักการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาภรณ์ นาคแก้ว, และกิตติพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2567). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 12(3), 45–56.
- สุวิจักข์ ชันสมฤทธิ์. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารธรรมทรรศน์*, 20(3), 125–138.
- สมคิด บางโม. (2565). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมศักดิ์ เหมืองสอง, และรัตนา เจริญจิตต์. (2568). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 7(4), 667–674.
- อัครเดช ดิษฐกรณรัตน์. (2568). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารสาเกตนครปริทรรศน์*, 10(1), 73–88.

อภิญญา พิทักษ์เกษา และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 19(2), 45–58.

อุตุมพร ชื่นวิญญา. (2566). การบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารครุศาสตร์*, 51(1), 112–124.

Bhuttah, T. M., Xusheng, Q., Abid, M. N., & Sharma, S. (2024). Enhancing student critical thinking and learning outcomes through innovative pedagogical approaches in higher education. *Scientific Reports*, 14, 24362.
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-75379-0>

Daft, R. L. (2023). *Management* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300–314.

Griffin, R. W. (2023). *Management* (14th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Grossman, P. (2011). Defining Mindfulness by how Poorly I Think I pay Attention During Everyday Awareness and Other Intractable Problems for Psychology's (re) Invention of Mindfulness. *Psychol Assess*, 23(4): 1034–1040.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.

Hallinger, P., & Murphy, J. (2018). Instructional leadership and school academic management: A review of empirical research. *Educational Administration Quarterly*, 54(4), 572–606.

Jones, G. R., George, J. M., & Hill, C. W. L. (2024). *Contemporary management* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Liu, Y., & Rashid, R. A. B. A. (2026). The dynamics of educational transformation: Empirical insights into innovation, collaboration, and digital resource usage across countries. *PLOS ONE*, 21(3).

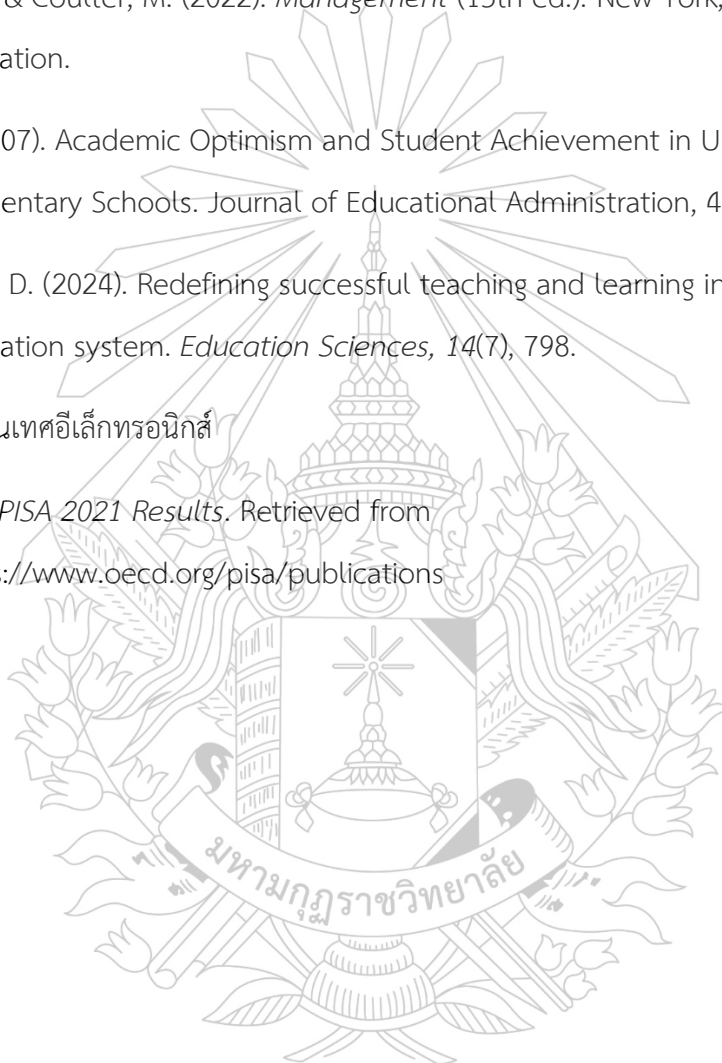
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). New York, NY: Pearson Education.

Smith, P.A. (2007). Academic Optimism and Student Achievement in Urban Elementary Schools. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 556-568

Yang, Z., & Ng, D. (2024). Redefining successful teaching and learning in Australia's education system. *Education Sciences*, 14(7), 798.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

OECD. (2023). *PISA 2021 Results*. Retrieved from <https://www.oecd.org/pisa/publications>





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

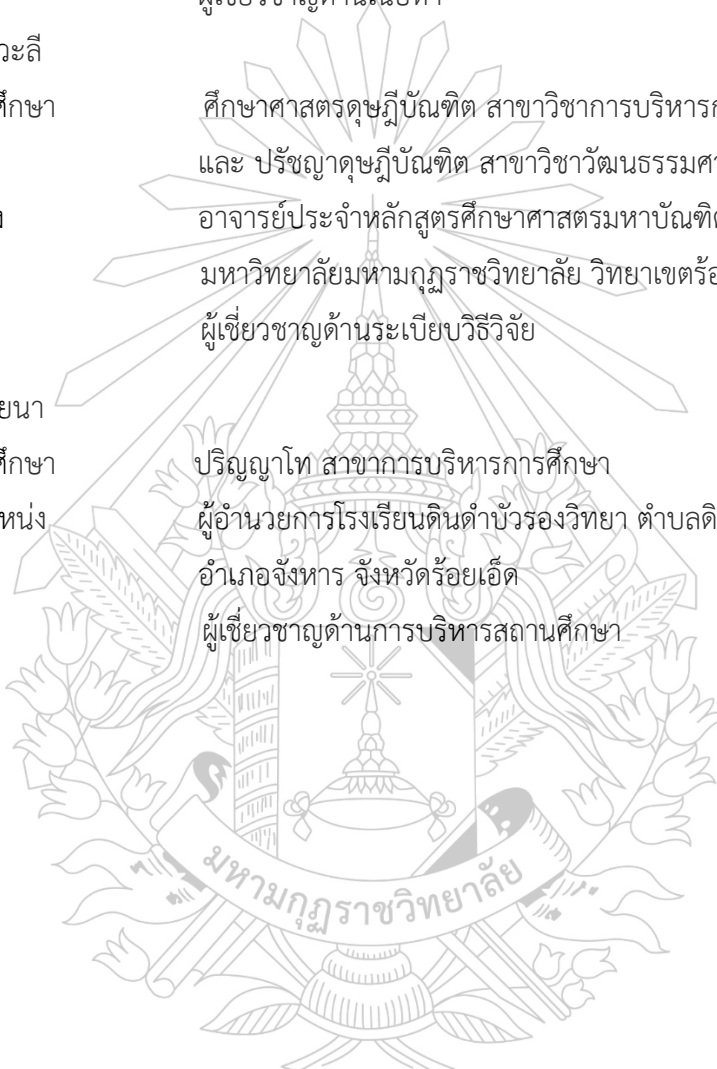
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ดร.บรรจง ลาวะลี

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
และ ปรัชญาดุุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย

3) นายวีรพล ช้วนนา

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดินดำบวรองวิทยา ตำบลดินดำ
อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเมืงเมือง ตำบลตลาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๔๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๐๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ บว.๗๐๓๗/๐๙๐๗

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอยกความสนใจและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
เจริญพร นายวีรพล ชัยนา

ด้วย นางสาวสุพรรณิ ผกาพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา จ.๗๒๐๗๔๐๕๓๒๐๓๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ (ACADEMIC
ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือ (IOC) เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขอเชิญมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(ลายเซ็น)

(พระเมธีวราภรณ์ จศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๔๓๖๔ ต่อ ๒๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๐๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชเมย์ เจริญพันธ์ โทร. ๐๘-๑๐๕๗๗๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๔-๓๐๕๔-๓๕๒๔

(ลายเซ็น)
อ.ดร.วิมลรัตน์ ชัยนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา โทร. ๐-๕๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔

ที่ อวทอ๓๐๓/ว ๐๐๑๐

วันที่

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

ด้วย นางสาวสุพรรณิภา พันธุ์ เกษมเพียร นักศึกษา ๒๗๒๐๗๔๐๕๓๒๐๓๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากระบวนการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอโยธยา เขต ๓ (ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณา

นางสาวสุพรรณิภา พันธุ์ เกษมเพียร
(พร้อมตัวประกอบ, รท.ตร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตอโยธยา

มหาวิทยาลัย

ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

อ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา โทร. ๐-๔๖๕๓-๘๐๖๔ ต่อ ๓๒๔
 ที่ อว๑๐๐๓๐/ว ๐๑๑๐ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร คร.บรรจง ถาวะสี

ด้วย นางสาวสุพรรณิ ฤกษ์พันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๐๑๙๔๐๔๓๒๐๓๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอโยธยา เขต ๓ (ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณา

ว. ๗๕๐๖๖๖
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตอโยธยา

เพื่อให้ความอนุเคราะห์เป็นต้นไป

มหาวิทยาลัย
 ๒๕๖๔

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๗/๐๓๕๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๓๓๘
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
www.rec.mbu.ac.th

เลขที่รับ 27 ม.ค. 2569 เวลา 12.01 น.

รับที่รับ ๒๕๖๙

☐ อื่นๆ ☐ นิเทศติดตาม ☐ นิเทศติดตาม

☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา ☐ บริหารงานบุคคล ☐ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

☐ นโยบายส่งเสริม ☐ พัฒนาระบบบริหาร ☐ บริหารการเงินและสินทรัพย์

☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา ☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา ☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นางสาวสุพรรณ ผกาพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวิชาการ
สู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
(ACADEMIC ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้
เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุมัติทานขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๓๓๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌิณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๖๐๔๗๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๙ ๓๐๕๔ ๑๘๒๙

ที่ ศธ ๐๔๑๒๓ /ว ๑๐๙๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๑ ถนนรณชัยชาญบุร
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพรรณี ผลพันธ์ เลขาธิการศูนย์การศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ (ACADEMIC
ADMINISTRATION TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามมายัง
หน่วยงานของท่าน เพื่อบรรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จึงขอความอนุเคราะห์
ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด ให้ช่วยออกความคิดเห็น ผ่าน QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกิจ กลาสสุข)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑



กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร ๐๘ ๔๘๖๙ ๔๖๖๘ นางสาวจารวรรณ อหิมพร

"เรียนดี มีคุณธรรม"

ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๑๑๑๙



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลตอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวสุพรรณี ผกาพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๐ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ (ACADEMIC ADMINISTRATION
TOWARD EXCELLENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RO-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์
ทำแบบทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) เพื่อให้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์ดังกล่าว
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ในางค์รัฐ สามีรัมย์

กรรมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๔๓๕๕ ๖๓๕๗ โทรสาร ๐ ๔๓๖๒ ๔๔๕๖

ธุรการ นางสาววนิดา ศรีจำปา ๐๖๒-๕๐๕๙๓๕๖

“เรียนดี มีคุณธรรม”

“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. คำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพรรณณี ผกาพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1) ตำแหน่ง

☐ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2. ครูผู้สอน

2) การศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี

☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน
ที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1) ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลและการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและแนวโน้มการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นเลิศ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสนับสนุนการบูรณาการนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตร					
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูล ผลการประเมิน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้หลักสูตรสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างและศักยภาพของผู้เรียน					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งสร้างสมรรถนะ คุณธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
8	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
2) ด้านการจัดการเรียนการสอน						
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็น สำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
11	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาความคิด วิเคราะห์และทักษะใน ศตวรรษที่ 21					
13	ผู้บริหารสนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และ ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง เหมาะสม					
14	ผู้บริหารใช้ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินการจัดการเรียนการ สอน โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้น					
15	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน					
16	ผู้บริหารขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็น เลิศ					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3) ด้านการวัดและประเมินผล						
17	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน					
19	ผู้บริหารสนับสนุนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสะท้อนสมรรถนะและการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์และพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ					
21	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และตรวจสอบกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม					
22	ผู้บริหารสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียนและการประเมินที่สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา					
23	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัดและประเมินผลเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
25	ผู้บริหารมีนโยบายและแผนพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาชีพ และการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการ ปฏิบัติงานทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนางานทางวิชาการร่วมกัน					
29	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการ วางแผนพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
30	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร					
31	ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการและความก้าวหน้าใน วิชาชีพของครูและบุคลากร					
32	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
5) ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน						
33	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศ					
34	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน โดยส่งเสริมการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาศักยภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
36	ผู้บริหารส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือและการแนะแนว เพื่อ พัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
37	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินผู้เรียนในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
38	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
39	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการ ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน					
40	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ					
6) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี						
41	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ ปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล					
44	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
45	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
46	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
47	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
48	ผู้บริหารพัฒนาระบบสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
7) ด้านการวิจัยและนิเทศการศึกษา						
49	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยและการนิเทศการศึกษาอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้					
51	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ					
52	ผู้บริหารจัดระบบการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร					
53	ผู้บริหารใช้ผลการนิเทศและการประเมินเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน					
54	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา					
55	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
56	ผู้บริหารขับเคลื่อนการวิจัยและการนิเทศการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน					

ที่	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8) ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน						
57	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
58	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ทางวิชาการที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
59	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา					
60	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กร และเครือข่ายทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
61	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานวิชาการ					
62	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านวิชาการ					
63	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					
64	ผู้บริหารขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของท่านในแต่ละด้านอย่างละเอียดและตรงตามประสบการณ์จริงของท่าน

1. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวิจัยและนิตศการศึกษา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์และการ
มีส่วนร่วมของชุมชน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและ

การคำนวณหาเชื่อมั่นของเครื่องมือ



เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นโยบายศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมินแล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนโยบายศัพท์เฉพาะ การวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนโยบายศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายศัพท์เฉพาะการวิจัย

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
14	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

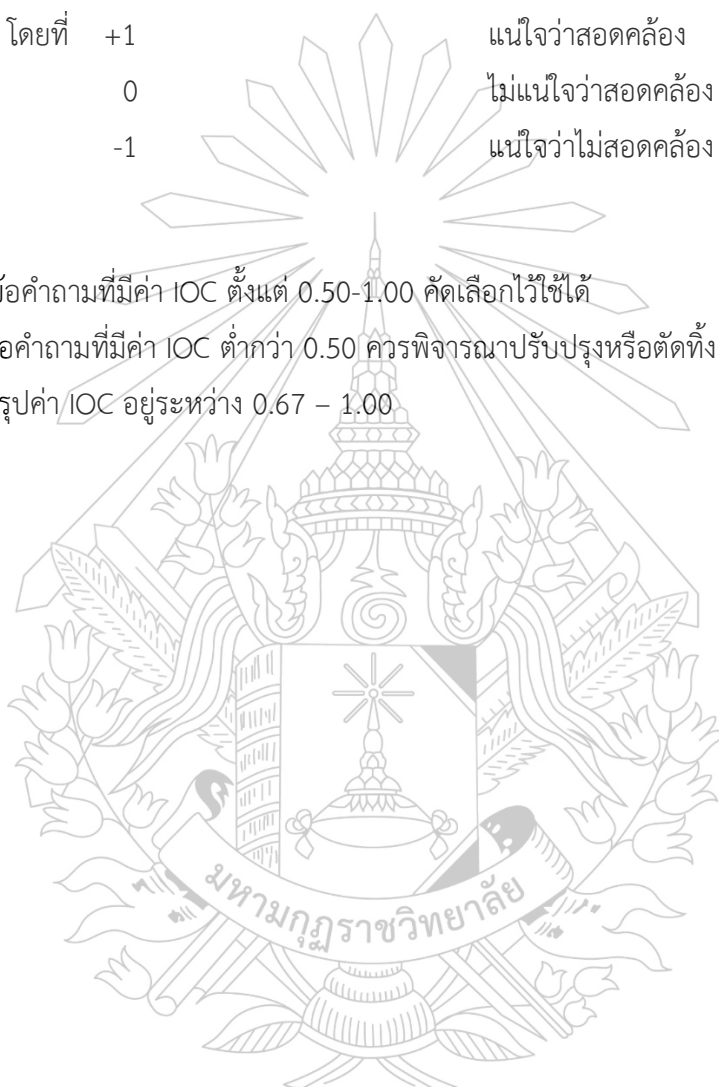
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	0	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
35	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
45	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
46	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
64	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

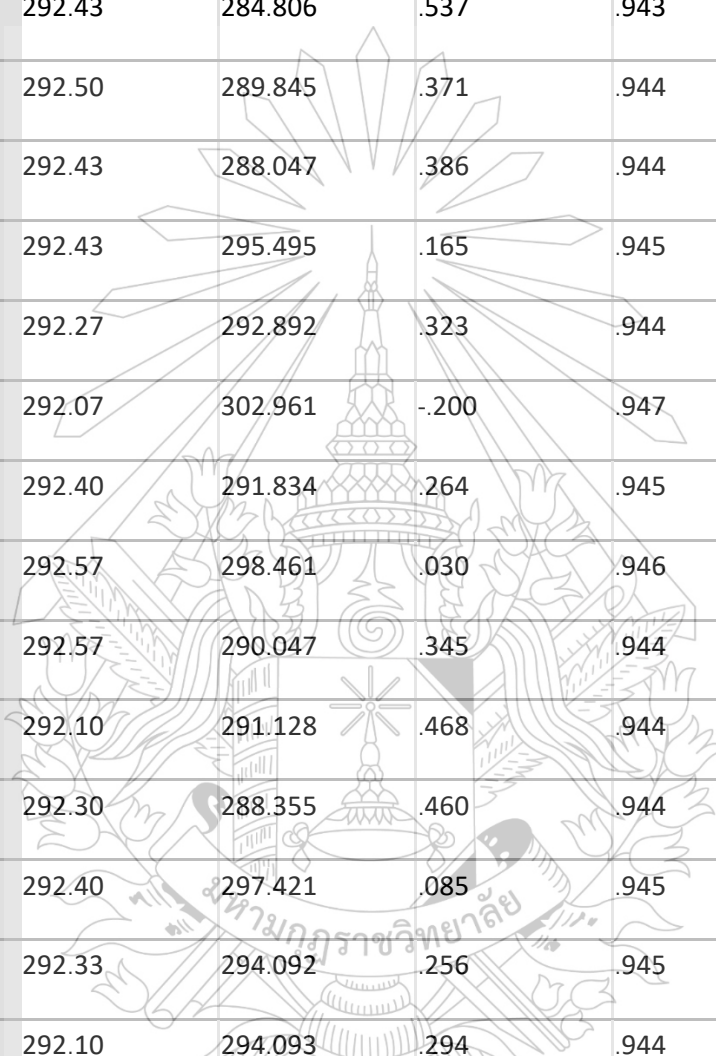
หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
 สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00



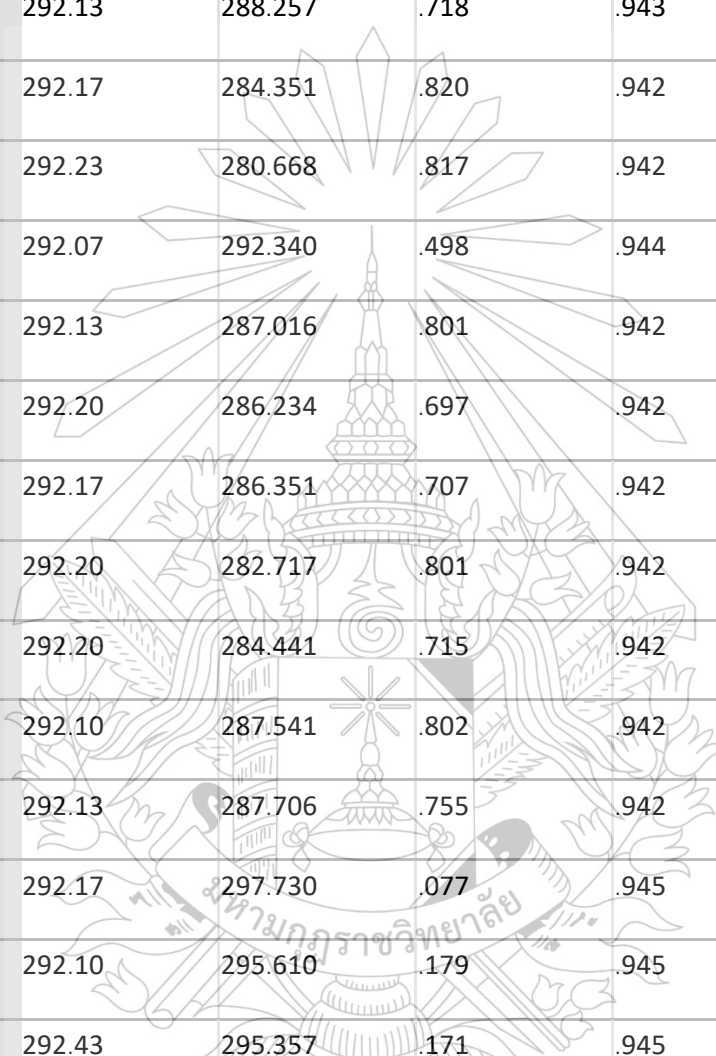
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองเครื่องมือ (Try-Out)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	291.97	292.723	.633	.943
y2	291.97	290.171	.663	.943
y3	292.17	285.523	.753	.942
y4	292.10	291.334	.456	.944
y5	292.17	286.557	.695	.942
y6	292.10	287.334	.693	.943
y7	292.03	288.723	.670	.943
y8	292.03	290.930	.646	.943
y9	292.03	292.654	.511	.944
y10	292.17	283.523	.867	.942
y11	292.17	288.557	.673	.943
y12	292.13	292.464	.440	.944
y13	292.20	277.614	.899	.941
y14	292.13	292.257	.453	.944
y15	292.20	286.303	.693	.942
y16	292.30	287.597	.597	.943
y17	292.03	294.240	.388	.944



y18	292.57	289.013	.308	.945
y19	292.40	299.352	-.016	.946
y20	292.47	294.602	.160	.946
y21	292.43	291.151	.312	.944
y22	292.43	284.806	.537	.943
y23	292.50	289.845	.371	.944
y24	292.43	288.047	.386	.944
y25	292.43	295.495	.165	.945
y26	292.27	292.892	.323	.944
y27	292.07	302.961	-.200	.947
y28	292.40	291.834	.264	.945
y29	292.57	298.461	.030	.946
y30	292.57	290.047	.345	.944
y31	292.10	291.128	.468	.944
y32	292.30	288.355	.460	.944
y33	292.40	297.421	.085	.945
y34	292.33	294.092	.256	.945
y35	292.10	294.093	.294	.944
y36	292.23	279.978	.788	.942
y37	292.10	288.369	.744	.943
y38	292.03	290.171	.706	.943



y39	292.17	287.040	.668	.943
y40	292.17	290.213	.490	.943
y41	292.23	280.806	.885	.941
y42	292.17	286.075	.722	.942
y43	292.13	288.257	.718	.943
y44	292.17	284.351	.820	.942
y45	292.23	280.668	.817	.942
y46	292.07	292.340	.498	.944
y47	292.13	287.016	.801	.942
y48	292.20	286.234	.697	.942
y49	292.17	286.351	.707	.942
y50	292.20	282.717	.801	.942
y51	292.20	284.441	.715	.942
y52	292.10	287.541	.802	.942
y53	292.13	287.706	.755	.942
y54	292.17	297.730	.077	.945
y55	292.10	295.610	.179	.945
y56	292.43	295.357	.171	.945
y57	292.53	289.775	.450	.944
y58	292.43	289.220	.461	.944
y59	292.07	298.064	.085	.945

y60	292.20	297.062	.129	.945
y61	292.40	297.145	.099	.945
y62	292.30	298.286	.051	.945
y63	292.00	298.690	.052	.945
y64	292.47	296.395	.078	.946

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
.944	64

มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่นับเท่ากับ 0.94

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุพรรณิ ผกาพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 20 หมู่ที่ 6 บ้านทเวาประสิทธิ์ ต.เชียงใหม่ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 20 หมู่ที่ 6 บ้านทเวาประสิทธิ์ ต.เชียงใหม่ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด
ผลงานตีพิมพ์	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สุพรรณิ ผกาพันธ์, อธิภัทร ถิ่นแสนดี. (2568). แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ. วารสารครุพัฒนาปริทรรศน์, 2(4), 27-36.
รางวัลที่ได้รับ	-

