



สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1



โดย
นางศรีนภา นิยมเฉย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

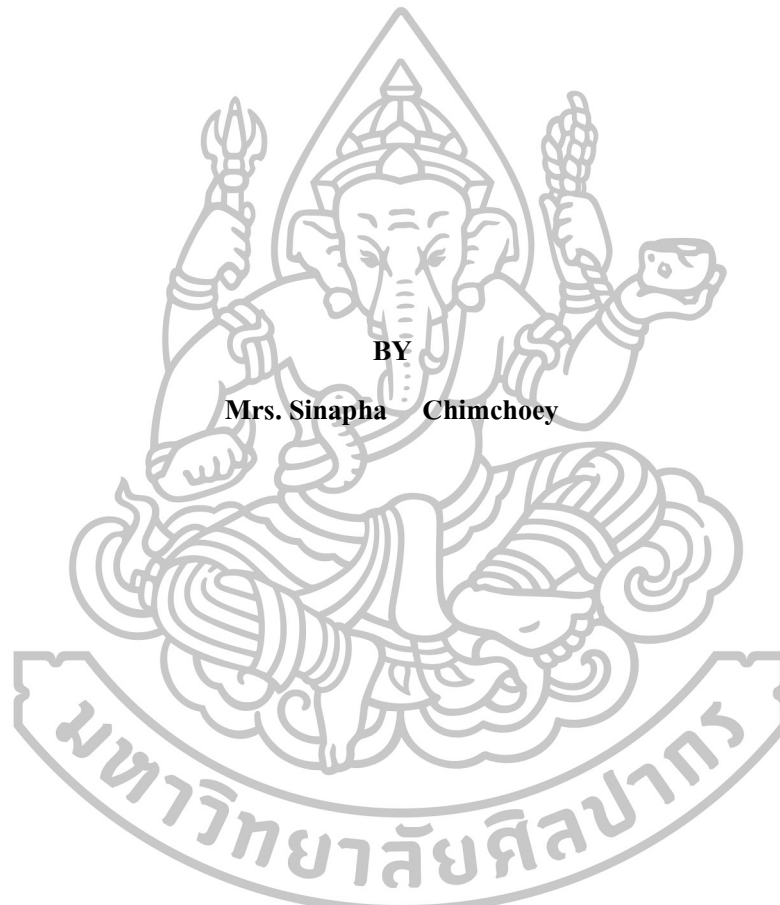
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING THE
ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER PHETCHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” เสนอโดยนางศรีนภา นิมเฉย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.ชูศักดิ์ ประเสริฐ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

55252340 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร/ การบริหารงานวิชาการ

สรินภา ฉิมเฉย : สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อ.ดร.สายสุดา เดียงเจริญ และ ผศ.ว่าที่ พต. ดร.นพดล เจนอักษร 267 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการ และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามคู่มือหลักสูตรการพัฒนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และการบริหารงานวิชาการ ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
4. สมรรถนะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2.

55252340 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : SCHOOLADMINISTRATORS COMPETENCY/ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION

SINAPHA CHIMCHOEY : THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. THESIS ADVISORS : SAISUDA TIACHAROEN, Ph.D. AND ASST.PROF.MAJ. NOPADOL CHENAKSARA , RTAR.,Ph.D., 267 pp.

The purposes of this research were to find : 1) the competency of school administrators under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) the academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, 3)the relationship between the competency of school administrators and the academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 4) the competency of school administrators affecting the academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The unit of analysis were 86 schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The respondents of each school were 4, consisted of an administrators, an assistant administrators or a deputy administrators representative, and 2 teachers, with the total of 344. The research instrument was a questionnaire regarding the competency of school administrators, based on the guide line for the teacher and education personnel to be promoted a higher position, and the academic administration, based on The Academic Administration of basic educational as autonomous schools. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product - moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follow:

1. The competency of school administrators under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual, was found at a high level. For the Core Competency; as a whole and as an individual, was found at a high level. For the Functional Competency; as a whole and as an individual, was found at a high level.
2. The academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual, was found at a high level.
3. The relationship between the competency of school administrators and the academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, was found at .01 level of statistical significance.
4. The competency of school administrators affecting the academic affairs administration under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 at .01 level of statistical significance.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....Academic Year 2015

Thesis Advisors' signature 1. 2.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชูศักดิ์ ประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา แนวคิด และประสบการณ์อันมีค่า อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณนายศิลาปะชัย นิลมณี นายสุวรรณ เชื้อนิล ดร.พิมพ์กา แดงสุวรรณ นายคะนิง กายสอน และนางโสพิศ แสงมีศรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ ในการวิจัยสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร สถานศึกษาและข้าราชการครู ดังกัณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย และขอขอบพระคุณ ดร.วิโรจน์ บุญดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเทพประทุมนิมิตฯ ผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณกำลังใจจากสามี บุตร ธิดา และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่น 32/1 ทุกท่านที่ ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณประโยชน์คุณากรอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่คุณพ่อสี่บ คุณแม่สี่อึ่ง แก้วแจ้ และครอบครัวทุกคน ตลอดจนครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความ รัก เมตตา ดูแล ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และให้โอกาส ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ ทุกประการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
ความหมายของสมรรถนะ.....	19
ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
ประเภทของสมรรถนะ.....	27
รูปแบบของสมรรถนะ.....	29
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	34
สมรรถนะหลัก.....	35
สมรรถนะประจำสายงาน.....	42

	หน้า
การบริหารงานวิชาการ.....	53
ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	55
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	58
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
งานวิจัยในประเทศ.....	96
งานวิจัยต่างประเทศ.....	104
สรุป.....	106
3 การดำเนินการวิจัย.....	108
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	108
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย.....	108
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย.....	108
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	109
ระเบียบวิธีวิจัย.....	109
แผนแบบการวิจัย.....	109
ประชากร.....	109
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	110
ผู้ให้ข้อมูล.....	110
ตัวแปรที่ศึกษา.....	111
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	117
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สรุป.....	119
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	121

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.....	123
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.....	137
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหาร	
งานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ	
ศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.....	158
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน	
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี	
เขต 1.....	160
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	191
สรุปผลการวิจัย.....	191
อภิปรายผล.....	193
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	205
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	205
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	207
รายการอ้างอิง.....	208
ภาคผนวก.....	216
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	217
ภาคผนวก ข หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย.....	220
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	223
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	228
ภาคผนวก จ แบบสอบถามของการวิจัย.....	232
ประวัติผู้วิจัย.....	251

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	9
2	111
3	121
4	123
5	124
6	126
7	127
8	129
9	130
10	132

ตารางที่ (ต่อ)	หน้า
11 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร.....	133
12 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านมีวิสัยทัศน์.....	135
13 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถม ศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	137
14 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	138
15 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	140
16 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน.....	142
17 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา...	143
18 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	145

ตารางที่	หน้า
19 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้.....	146
20 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา.....	148
21 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา.....	149
22 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา.....	151
23 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน..	153
24 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ.....	154
25 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....	156
26 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1.....	158

ตารางที่	หน้า	
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.....	160
28	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	162
29	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ สาขางานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	163
30	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	165
31	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1).....	167
32	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ (Y_2).....	169
33	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียน (Y_3).....	171
34	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4)...	173
35	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต1ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี(Y_5)	175

ตารางที่	หน้า
36 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6).....	177
37 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7).....	179
38 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_8).....	181
39 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา(Y_9).....	183
40 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10}).....	185
41 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{11}).....	186
42 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12})....	188

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) เปรียบเทียบ รายวิชาปีการศึกษา 2555.....	8
2 ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	15
3 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน.....	55
5 กรอบโครงสร้างเวลาเรียน.....	71



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ และการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถของคนเพื่อแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพต่างๆ การศึกษาเป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญตามยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลายๆด้านอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมไทยสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ คุณภาพของคน¹ เนื่องจากคนที่มีคุณภาพย่อมจะเป็นขุมพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพก็คือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษา² จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้คนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความพร้อมในทุกๆด้าน ทั้งด้านสติปัญญา ด้านความรู้และด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง³

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อม ทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่ คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนา

¹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2554), 1.

²ฉัฐพล ชุมวรฐายี, บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คพอยด์ จำกัด, 2545),4.

³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546),6.

ประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง⁴ สังคมไทยจึงต้องพยายามปรับตัวให้มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สังคมไทยสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือคุณภาพของคน⁵ ในด้านการพัฒนาการศึกษา ภายใต้อิทธิพลของกรปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถมีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ⁶

สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งและเป็นที่คาดหวังของคนในสังคม และประเทศชาติ ถ้าผู้นำในสถานศึกษาขาดสมรรถนะ ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความสามารถ สังคมก็ไม่อาจคาดหวังอะไรจากผู้ที่จะจบจากสถานศึกษาได้อีก ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงใดๆทางการศึกษาจะเกิดได้ง่ายและได้ผลมากที่สุด ย่อมเกิดจากระบบบริหารที่เป็นระดับปฏิบัติ คือระดับโรงเรียนเพราะฉะนั้นถ้าต้องการปรับปรุงการบริหารการศึกษาต้องปรับปรุงที่โรงเรียน⁷ โดยเฉพาะผู้นำ หรือผู้บริหารต้องมีศิลปะ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพราะเป็นผู้คุมนโยบาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง⁸

⁴ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๑) พุทธศักราช 2555-2559* (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 2.

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก* (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2543), 1.

⁶ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)* (สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส, 2555), 96.

⁷ อนันต์ วรรณภาค, *บทความเรื่อง ความสำคัญของผู้นำ และการบริหาร*, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>

⁸ วิรัตน์ ผดุงชีพและคณะ, *ผู้นำ และการบริหาร*, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาตินั้น การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ประชาชนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกัน การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรยาโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁹

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยทั่วไปยังมีปัญหาในการบริหารจัดการศึกษา จะเห็นได้จากนักเรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานของประเทศทุกช่วงชั้นยังคงมีคุณภาพ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการต่างๆ ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (NT, O-NET) ทุกกลุ่มสาระวิชา ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ รวมไปถึงทักษะชีวิต ทักษะในการแก้ปัญหาที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร¹⁰ ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความเหมาะสมของหลักสูตรสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาอาจไม่เพียงพอหรือมีบุคลากรที่ครบตามกลุ่มสาระ การวัดผลประเมินผลขาดประสิทธิภาพ เป็นต้น สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้นำที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถ

⁹ กองเทพ เคลือบพณิชกุลและคณะ, รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2549), 52.

¹⁰ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, ผลการประเมินภายนอกกรอบสาม, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.komchadluek.net/index.php>

จัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ¹¹ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่นำเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริม สนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่น กว่าผู้อื่นหรือที่เรียกว่า สมรรถนะ (competency) นั้นเอง¹²

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้นำหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารอย่าง กว้างขวางโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กรซึ่งสมรรถนะ (Competency) นั้นจะช่วยส่งเสริมให้ผลงานบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร¹³ ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการ ทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะ ในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารก็ควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงาน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การ บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควร ปฏิบัติก็ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการ มีวิสัยทัศน์¹⁴ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การ บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มี จิตความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เพราะผู้บริหารที่มี สมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย¹⁵

¹¹ วันทนา เมืองจันทร์, บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542, เข้าถึงเมื่อ 22 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>

¹² อนันต์ นามทองต้น, สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.google.com/search?q1&sourceid=ie7&rls>

¹³ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Base Learning (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์, 2549), 11.

¹⁴ จีระ งอกศิลป์และคณะ, คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. เล่ม ๖ ภาค ก การ ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 1 (ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2552), 27-28.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, หลักสูตรการสอบข้อเขียนภาค ก การทดสอบ สมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2551), 1-3.

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ด้วยการพัฒนาทั้งระบบซึ่งได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของปัจจัยการผลิต การพัฒนาคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้มุ่งเน้นให้มีการยกระดับการบริหารงานวิชาการให้เป็นงานหลักที่สำคัญของการบริหารการศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหนึ่งที่จัดอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานด้านต่างๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน การดำเนินงานวิชาการจึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหารและเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน หลักสูตร¹⁶

จะเห็นได้ว่า สภาพปัจจุบันปัญหาของงานวิชาการนั้นหากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงานด้านวิชาการมีจุดอ่อนหรือบกพร่อง จะเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการมีคุณภาพต่ำลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานวิชาการให้ตกต่ำลงไปด้วย หรืออาจเรียกว่า การศึกษาด้อยคุณภาพ การศึกษาดำหรือการศึกษาไม่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน¹⁷ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ส่งผลกระทบต่องานวิชาการดังกล่าว เช่น การขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ทันสมัย การจัดการกระบวนการเรียนการสอนแบบเดิมๆ¹⁸

การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ สร้างกลไกความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการปรึกษาหารือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นพ้องต้องกันแล้วจึงมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูผู้สอน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดระบบการประเมินผลอย่างครบวงจร พร้อมทั้งวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ การปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก็ย่อมจะสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็น ผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคู และผู้เรียน ให้ได้

¹⁶ สันติ บุญภิรมย์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยต์, 2552), 1.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, 19.

¹⁸ วิไล ตั้งจิตสมคิด, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3 โอเดียนสโตร์, 2554), 140.

พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ¹⁹ ด้วยการเป็นผู้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บังเกิดผลสูงสุดแล้วผู้บริหารยังต้องมึบทบาทในการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพอีกด้วย

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หลายโรงเรียนยังไม่สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาและสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หลายโรงเรียนยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการให้มากยิ่งขึ้น²⁰ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุม กำกับดูแลจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารและน่านโยบายในการจัดการศึกษามาบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมก็จะเกิดประสิทธิภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องนำสมรรถนะ (competency) ในการบริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หลายโรงเรียนยังประสบปัญหาในการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ

ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จโดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนส่วนการบริหารงานวิชาการก็ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หากต้องการให้งานดังกล่าวดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการบริหารและนำกระบวนการทางการบริหารมาใช้กับงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหรือมีความรู้ความสามารถและมีทักษะของการมีภาวะผู้นำทาง

¹⁹ วันทนา เมืองจันทร์, บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, เข้าถึงเมื่อ 22 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>.

²⁰ กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, รายงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, กันยายน 2553, 5.

วิชาการที่สามารถชี้นำและพัฒนาสังคมได้ เพราะสมรรถนะถือเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้²¹

ปัญหาของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรซึ่งดูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (สมศ.) ยังมีอีกหลายมาตรฐานที่มีหลายโรงเรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และมีหลายโรงเรียนที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ไม่รับรองผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่าผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนยังต้องการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปเพราะผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (สมศ.) ยังมีหลายโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแบบพอใช้ และยังมีหลายโรงเรียนที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ไม่รับรองผลการประเมิน โดยตัวบ่งชี้ที่ไม่ได้รับการรับรองสูงสุด 3 ลำดับแรกก็คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 33 แห่ง (ร้อยละ 32.35) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ด้านมาตรฐานผู้เรียนและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายใน โดยสถานศึกษา และต้นสังกัด สมศ. ไม่รับรอง จำนวน 23 แห่ง (ร้อยละ 22.55) และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งมีโรงเรียนจำนวน 23 แห่งที่สมศ. ไม่รับรอง (ร้อยละ 22.55) ตามลำดับ²²

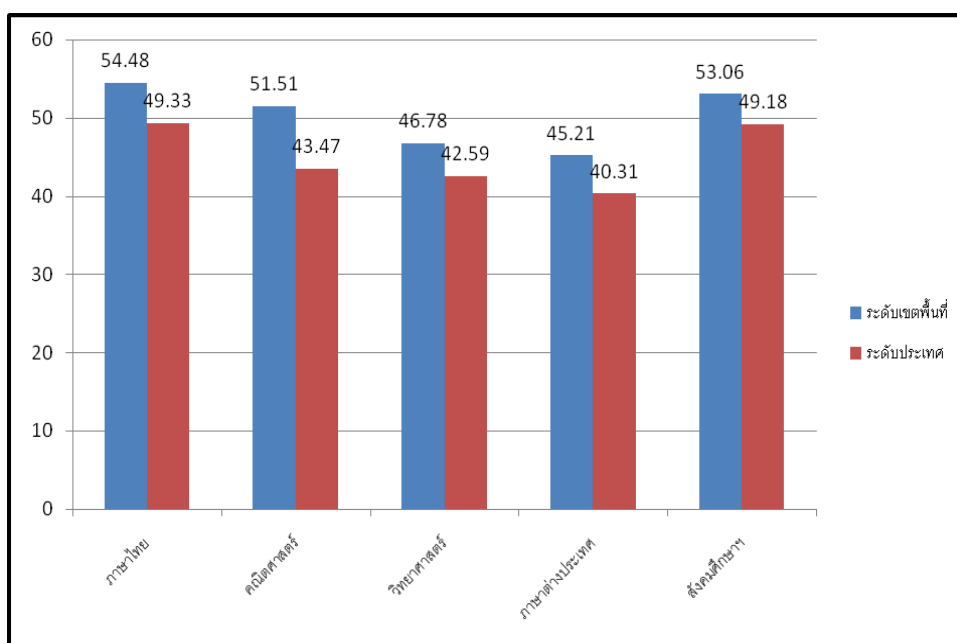
สาเหตุที่ทำให้ตัวบ่งชี้ที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 8 และ ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพต่ำสุด เนื่องจากความสามารถของผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูน้อย และมีสมรรถนะผู้นำทางวิชาการน้อย (ตัวบ่งชี้ที่ 6 และตัวบ่งชี้ที่ 7) ประกอบกับให้ความสำคัญกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานการเงินและการบริหารงานบุคคลมากกว่าให้ความสำคัญกับงานวิชาการ จึงส่งผลให้ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา(ตัวบ่งชี้ที่ 8) และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน(ตัวบ่งชี้ที่ 5) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาตามที่

²¹ อนันต์ นามทองตัน, สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.google.com/search?q1&sourceid=ie7&rlls>.

²² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน กลุ่มนิเทศและติดตามประเมินผลสถานศึกษา, รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2554 - 2556, เอกสาร สน. ลำดับที่ 1/2557, 19.

สมศ. กำหนด²³ ส่งผลให้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ซึ่งประเมินโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 101 โรงเรียน ได้รับการรับรอง 74 โรงเรียน ไม่ได้รับการรับรอง 27 โรงเรียน และยังมีหลายโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ สพฐ.²⁴

จากผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2558 สรุปผลได้ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แผนภูมิเปรียบเทียบผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) เปรียบเทียบรายวิชา
ปีการศึกษา 2558

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, เอกสารข้อมูล
สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556 เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก
<http://www.petburi.go.th/web/>

²³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน กลุ่มนิเทศและติดตามประเมินผลสถานศึกษา, “รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2554 – 2556”, เอกสาร สท. ลำดับที่ 1/2557, 21.

²⁴ กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, รายงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, กันยายน 2558, 22.

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าคะแนนเฉลี่ยผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) เปรียบเทียบรายวิชา ปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1 นั้นมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. ในทุกกลุ่มสาระวิชา แต่ผลคะแนนก็ยังไม่สูงเท่าที่ควร ดังตารางต่อไปนี้

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยระดับ เขตพื้นที่				คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ			
		ปีการศึกษา 2556	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	เพิ่ม/ ลด	ปีการศึกษา 2556	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	เพิ่ม/ ลด
1	ภาษาไทย	47.85	46.53	54.48	7.95	45.02	44.88	49.33	4.45
2	คณิตศาสตร์	50.47	43.76	51.51	7.75	41.95	38.06	43.47	5.41
3	วิทยาศาสตร์	40.62	45.95	46.78	0.83	37.40	42.13	42.59	0.46
4	ภาษาต่างประเทศ	36.05	39.54	45.21	5.67	33.82	36.02	40.31	4.29
5	สังคมศึกษาฯ	40.42	53.34	53.06	-0.28	38.31	50.67	49.18	-1.49
รวมเฉลี่ย		43.08	45.82	50.21	4.39	39.30	42.35	44.98	2.63

ตารางที่ 1 ตารางสรุปผลการทดสอบระดับชาติ (O - NET) ปีการศึกษา 2556 - 2558

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1, เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558 เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.petburi.go.th/web/>

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญที่จะนำมาพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนว่าจะมีสมรรถนะในการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
4. เพื่อทราบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หรือไม่
4. สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย และเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

4. สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

การบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นการนำทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ซึ่ง แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบว่าประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) สภาพแวดล้อม (content) ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาแต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม และสภาพทางภูมิศาสตร์ และข้อมูลย้อนกลับ (feedback)²⁵ ซึ่งปัจจัยนำเข้า (input) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร การศึกษาได้แก่ นโยบายการศึกษานุเคราะห์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ซึ่งจะมีการดำเนินงานโดยกระบวนการต่างๆเพื่อให้ได้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดไว้ ส่วนองค์ประกอบของกระบวนการ (process) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาออกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป²⁶ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ การบริหารในทุกองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกส่วนขององค์กร 3) วัสดุ สิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ และ 4) การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรโดยผู้บริหาร²⁷ ซึ่งปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการบริหารขององค์กรซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายของหลักสูตร ในระบบจะต้อง

²⁵ Danai Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York Wiley : John Wiley & Son, 1978), 20.

²⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 32.

²⁷ จันทรานี สงวนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ:บุ๊ค พอยท์, 2545), 21.

มีการตรวจสอบอยู่ทุกขั้นตอน เรียกว่า Feedback หรือข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นการบอกให้รู้ว่าแต่ละขั้นตอนดีหรือไม่ดีเพียงใด อย่างไร

สมรรถนะทางผู้นำตามแนวคิดของเชอร์มอน (Shermon) ได้แบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล ความสามารถทางด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค นำมากำหนดสมรรถนะทางผู้นำ 3 ด้าน และได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะผู้นำ ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติการกิจโดยมีจุดประสงค์ร่วมกันเป็นทีมงานถาวรหรือชั่วคราวก็ได้ ทีมงานมีสองลักษณะ คือ เป็นกลุ่มตามสายบังคับบัญชา 2) การสื่อสาร เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างผู้ส่งและผู้รับซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลก็ได้²⁸ กริฟฟิธส์ (Griffiths) ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 7 ประการ คือ ประการที่ 1 คือ สมรรถนะของผู้บริหารที่แสดงถึงการเป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ๆขึ้น (initiator) ซึ่งมักจะมีความสามารถที่จะจัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดีโดยทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ริเริ่มใหม่ประสบความสำเร็จ ประการที่ 2 คือ สมรรถนะที่แสดงออกถึงการเป็นนักปรับปรุง (improver) โดยเป็นคนที่คอยกระตุ้นและให้โอกาสผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงตนเองและการทำงานให้ดีขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ๆที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ ประการที่ 3 คือ สมรรถนะที่แสดงถึงการเป็นผู้ให้การยอมรับคนอื่น (recognizer) โดยพยายามดึงเอาความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่แฝงอยู่ออกมาใช้ในการทำงาน ให้กำลังใจ ให้คำชมเชย ยอมรับในผลสำเร็จของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการที่ 4 คือ สมรรถนะในการเป็นผู้ให้การช่วยเหลือที่ดี (helper) พร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาติดขัด มีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้การช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการที่ 5 คือ การเป็นนักพูดที่มีประสิทธิภาพ (Effective Speaker) เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงความสามารถในการพูดชักจูงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อที่จะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธา และความเชื่อถือได้บนพื้นฐานของการพูดที่มีความจริงใจ ประการที่ 6 คือ สมรรถนะในเรื่องของการเป็นผู้นำประสานงานที่ดี (coordinator) มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และสนับสนุนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนงานของ ทุกฝ่าย และประการที่ 7 คือ การเป็นผู้เข้าสังคม (socialer) ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความมั่นคง สุภาพ เอื้อเฟื้อ และมีความเป็นมิตร เพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนการทำงานของตนใน โรงเรียน ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้เข้าสังคม

²⁸ Ganesh Shermon, **Competency Based HRM : A Strategig Resource for Superior Performance** (New Delhi : Tata McGraw – Hill, 2004) 105.

“ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย”²⁹ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำจำกัดความของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และกำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 สมรรถนะ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์³⁰ เทื่อน ทองแก้ว ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะในส่วนของพัฒนาบุคลากรนั้นว่า เป็นการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ สมรรถนะ ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้ 1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน 2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น 3) การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 5) การบริหารผลงาน 6) การบริหารคนเก่ง 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ³¹

สำหรับขอบข่ายและการบริหารงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่

²⁹ Griffiths, D.E. **Administrative Theory , Handbook of Research on Educational Administration** (New York : The Macmillan Company), 1956, 244-252.

³⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ**(กรุงเทพฯ: สกสศ.2549),429-430.

³¹ เทื่อน ทองแก้ว และคณะ, **การประกันคุณภาพการศึกษา** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550), <http://hotmail-sappasanchon.blogspot.com/>.

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา³²

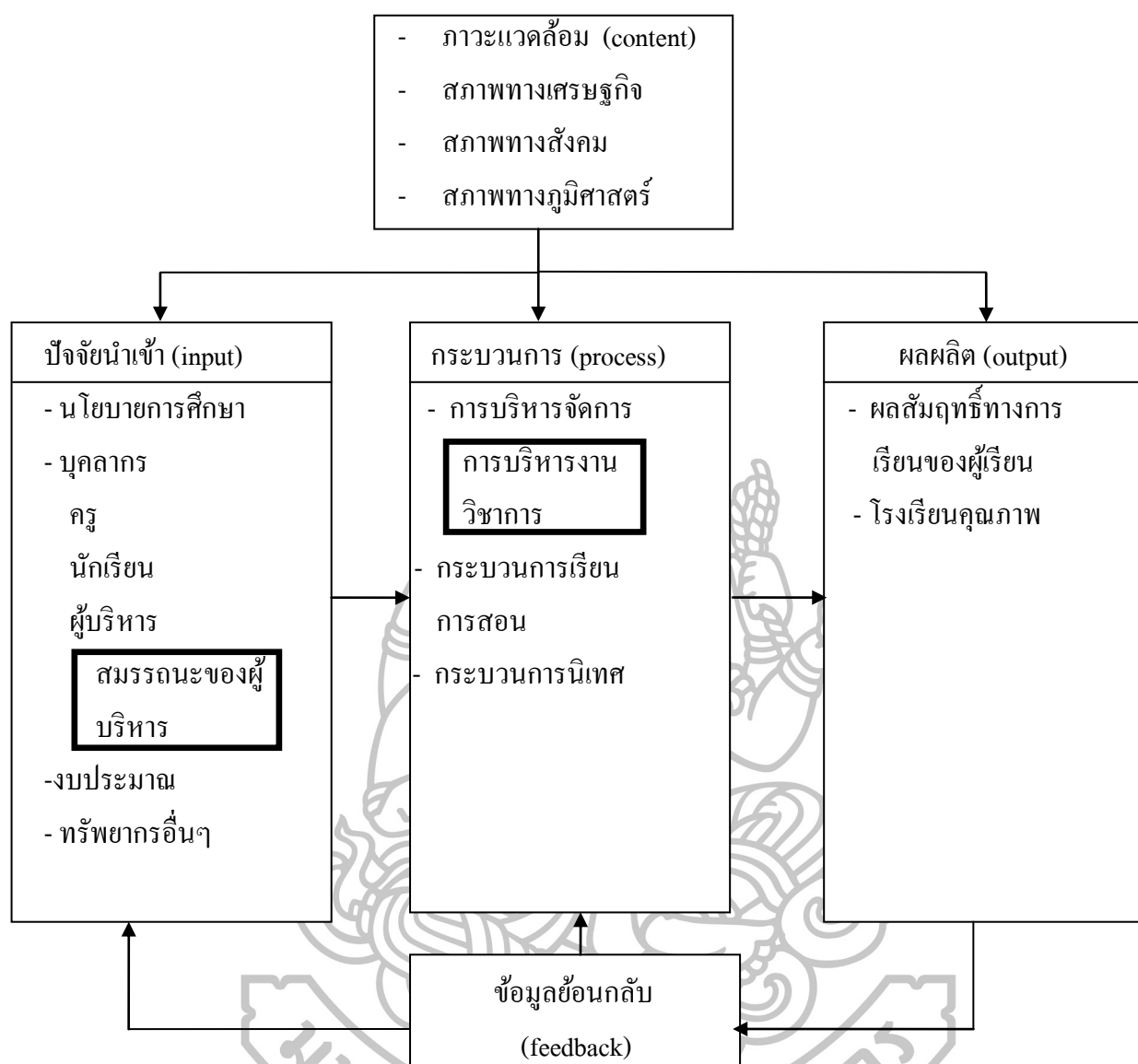
มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึงงานวิชาการ ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 อย่าง คือ การจัดโปรแกรมการเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม การติดตามการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการสอน³³ ส่วน เฟเบอร์ และ เซอร์รอน (Faber&shearron) ได้แบ่งการบริหาร งานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3)การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การจัดอุปกรณ์การสอน 5) การนิเทศการสอน และ 6) การส่งเสริมครูประจำการ³⁴ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานและจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา³⁵ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการมาทำการศึกษาวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2

³² กระทรวงศึกษาธิการ, **ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ**, เข้าถึงเมื่อ 29 ตุลาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th/>

³³ Van Miller, **The Public Administration of American School System** (New York : The Macmillan Company), 1965, 85.

³⁴ Chales F. Faber and Gilbert F. Shearron, **Elementary School Administration Theory and Practice** (New York : Holt, Rinahart and Winston, Inc.), 1970, 22.

³⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 32.



แผนภูมิที่ 2 : ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Danai Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organization**, 2nd ed. (New York Wiley : John Wiley & Son, 1978), 20

: จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์, 2545), 21.

: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ** (กรุงเทพฯ: สกสศ.2549), 429-430.

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยยึดแนวคิดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 ด้านคือ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์³⁶ เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และยึดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา³⁷ เป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 3

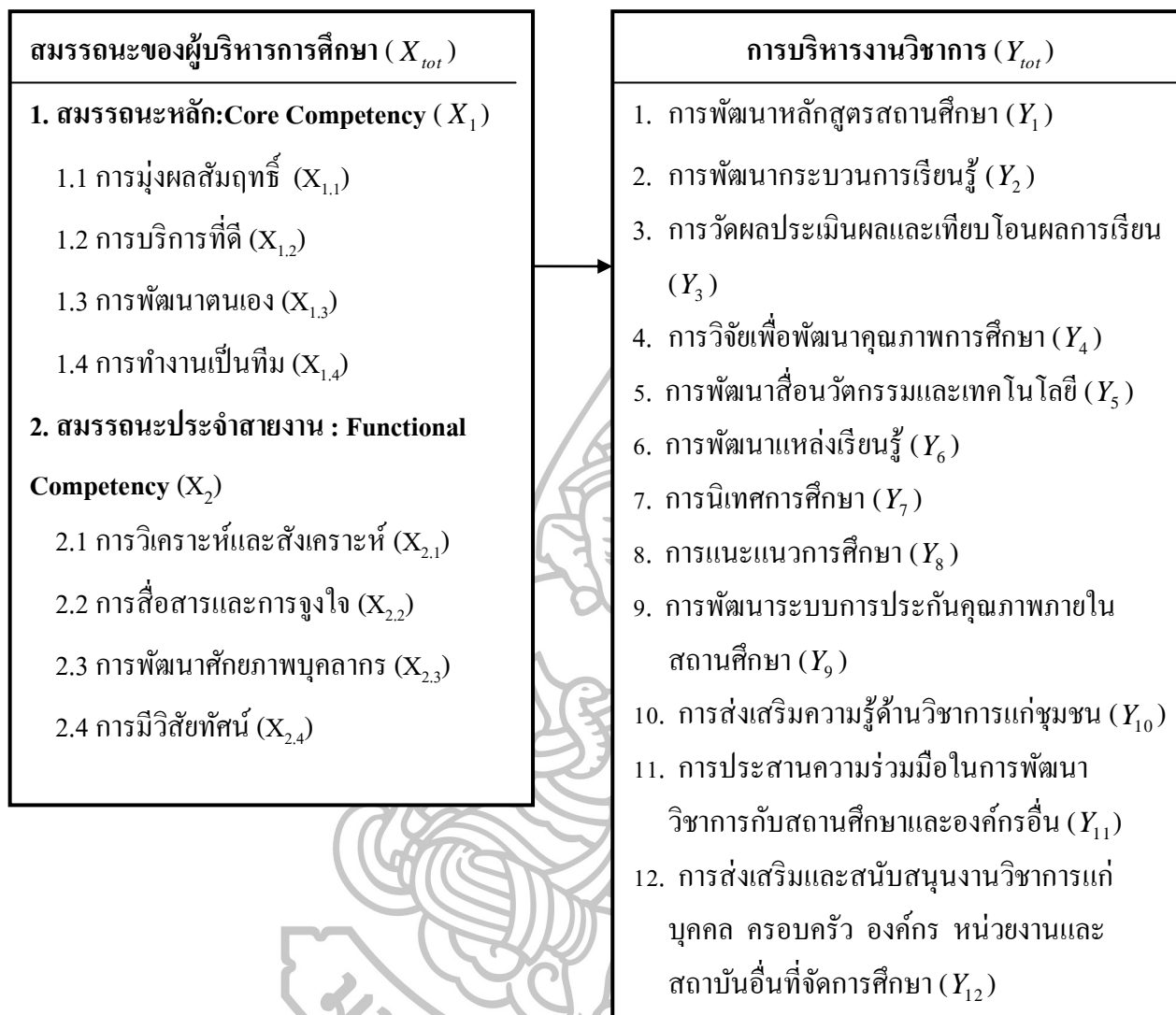


³⁶ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ(กรุงเทพฯ: สกสศ.2549),429-430.

³⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 32.

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 3 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (กรุงเทพฯ : สกสศ., 2549), 429-430.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายไว้ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล (attributes) ที่ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะของบุคคล เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ตามคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งงานออกเป็น 12 งาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวกอกร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอเขาชัย อำเภอนองหญ้าปล้อง และอำเภอบ้านแหลม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น โดยส่วนแรกนั้นจะเป็นการกล่าวถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร ส่วนที่สองจะเป็นการกล่าวถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ ส่วนที่สามจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และส่วนที่สี่จะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดตามประเด็นต่อไปนี้

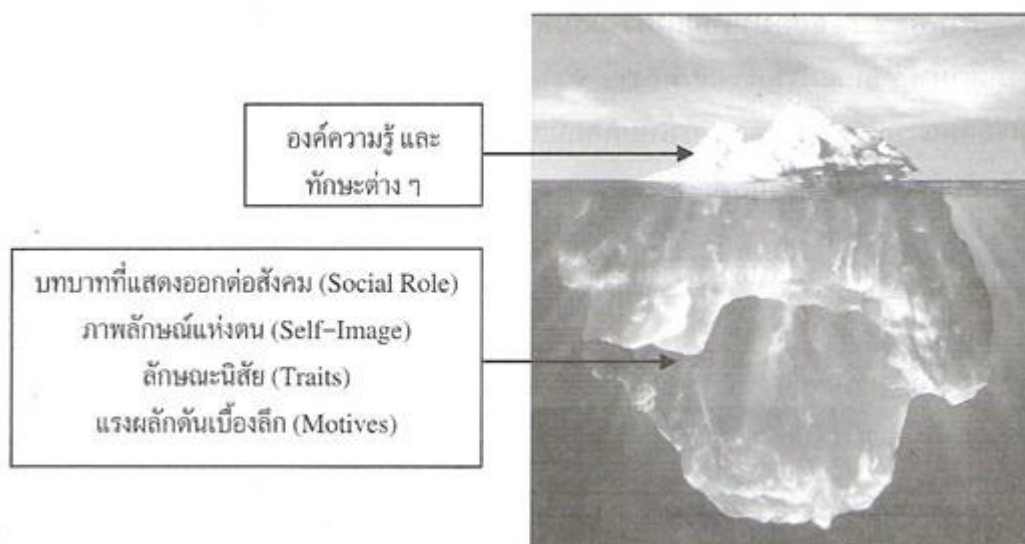
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะศาสตราจารย์ David McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรและได้ใช้ความรู้ในเรื่องนี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่วิทยาศาสตร์ การคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) อีกทั้งยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่าง ทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด สมรรถนะจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง นอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้³⁸

³⁸ รัตนาภรณ์ ศรีพิทักษ์, การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ (กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548), 65.

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากอธิบายในตัวตนภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ เป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และคุณลักษณะอื่นๆ เป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคลนั้นๆ ศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคนแลน ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะ โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพประกอบ 2 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วนคือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรม และการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยากคือส่วนที่ใหญ่ที่สุดที่อยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก³⁹



ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 29.

³⁹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549), 58.

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะไว้ว่า การพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะเริ่มต้น ในปี ค.ศ. 1970 โดยนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือ ศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคนแลนซึ่งเริ่มจากการพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพที่จะใช้ในการชี้วัดทัศนคติ และนิสัยใจคอ แบบทดสอบดังกล่าวถูกนำมาทดลองใช้กับการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กรข่าวสารของอเมริกา เพื่อประจำตามสำนักงานทั่วโลก วิธีการดำเนินการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคนแลนเริ่มจากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ระบุถึงจำนวนพนักงาน 2 กลุ่มในองค์กร คือ เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานได้แต่อาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม ในขั้นต่อมา ศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคนแลนและทีมงานของเขาได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานทั้งสองกลุ่ม จำนวน 50 คน เพื่ออธิบายว่างานใดเกินมาตรฐานหรือยอดเยี่ยมมาก⁴⁰

คณัย เทียนพุม กล่าวถึงแนวคิดของ สเปนเซอร์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะ โดยเชื่อว่าสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ คือ แรงขับ ทิศทางและการเลือก เป็นสิ่งที่คนทำงานคิดอยู่ตลอดเวลา หรือต้องการเพื่อเป็นเหตุผลของการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน

⁴⁰ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (กรุงเทพฯ: นาโกต้า, 2546), 11-12.

2. คุณลักษณะ คุณลักษณะที่กำหนดวิธีการประพฤติหรือการตอบสนองอย่างคงที่ ด้วยลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมตนเองและการควบคุมความเครียด
3. แนวคิดของตนเอง เป็นทัศนคติ คุณค่า หรือความนึกคิดของตนเองที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่
4. ความรู้ในเนื้อหา คือ ข้อเท็จจริงหรือวิธีดำเนินการซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีขอบเขตเฉพาะของแต่ละคน อาจจะเป็นด้านเทคนิคหรือมนุษย์สัมพันธ์
5. ความคิดเชิงเหตุผลและทักษะพฤติกรรม คือ ความสามารถที่จะทำงานทั้งทางกายภาพ และใช้สติปัญญา⁴¹

จากการพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะในยุคเริ่มต้น เพื่อการสรรหาคัดกรองนั้น ต่อมาก็ได้มีการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ มาประยุกต์ใช้กับแง่มุมต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ดังนั้นจะพบว่าระบบบริหารความสามารถเชิงสมรรถนะมีพัฒนาการมา 30 กว่าปี ถ้าพิจารณาในแง่มุมทั่วไป อาจพบเรื่องนี้มานานแล้วแต่ในความเป็นจริงในมุมมองของทางวิชาการและการจัดการ ถือว่ามีอายุไม่มากนัก เพราะองค์ความรู้ของระบบความสามารถเชิงสมรรถนะยังต้องมีการศึกษาและวิจัยในเชิงกว้างและลึกอีกมาก โดยเฉพาะในส่วนของประเทศไทยเอง กระบวนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถเชิงสมรรถนะ มีความจำเป็นอย่างสูงมากเพราะเท่าที่ผ่านมามีประเทศไทยมักไม่ค่อยให้ความสำคัญและมีการศึกษาอย่างจริงจัง เรามักจะนำองค์ความรู้มาจากประเทศตะวันตกส่วนใหญ่ ไม่ใช่เฉพาะเรื่องความสามารถเชิงสมรรถนะเท่านั้น แต่การวิจัยกระบวนการบริหารจัดการแบบอื่นก็ไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

การบริหารความสามารถเชิงสมรรถนะ ในความเป็นจริงแล้วคือ เครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ ประเภทหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีหลักพื้นฐานที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลกันระหว่างองค์กรและบุคลากร นั่นเอง ซึ่งหมายความว่า องค์กรได้ประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ตัวบุคลากรก็เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานและรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วย

⁴¹ คณีย์ เทียนพุด, ความสามารถปัจจัยชนะของธุรกิจและคน (กรุงเทพฯ : ดี เอ็น ที คอน ซัลแตนท์. เดสเลอร์, 2546), 58.

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย มีความสามารถในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐ และนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วัฒนา พัฒนพงศ์ กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน์ ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกันและควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ และความสามารถทางสติปัญญา⁴²

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา⁴³

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถ

⁴² วัฒนา พัฒนพงศ์, BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : แอปซิฟิก, 2547), 33.

⁴³ ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency (กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา, 2550), 3.

สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร⁴⁴

พารี (Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา⁴⁵

โบยตซี (Boyatzis) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ⁴⁶

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้



⁴⁴ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551), 37.

⁴⁵ Scott B. Parry, **Evaluating the Impact of Training** (Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development, 1997), n. pag., อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551), 16.

⁴⁶Richard. E. Boyatzis, **The Competent Manager** (New York: McGraw-Hill, 1982), 58.

ความสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

อนันต์ นามทองต้น ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะระบุว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะ สมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้ว จะต้องใช้ สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือ ด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลเกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์⁴⁷

เทียน ทองแก้ว ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะในส่วนของ การพัฒนาบุคลากร นั้นว่าเป็นการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ สมรรถนะ ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุป

⁴⁷ อนันต์ นามทองต้น, สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.google.com/search?q1&sourceid=ie7&rls>

ได้ดังนี้ 1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน 2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น 3) การพัฒนาฝีมือ ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 5) การบริหารผลงาน 6) การบริหารคนเก่ง 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ⁴⁸

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้ สมรรถนะ ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจาก โชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดต่างๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้

⁴⁸ เทียน ทองแก้ว และคณะ, การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549), <http://hotmail-sappasanchon.blogspot.com/>.

เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์⁴⁹

จากแนวคิดของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคคล และองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะ เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

ประเภทของสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

อภिरักษ์ วรรณสารพ ได้กล่าวถึงการจำแนกประเภทของสมรรถนะ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ประเภทที่ต้องมีทั้งองค์กร คือ สมรรถนะที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้นๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่วางไว้ ตลอดจนยังเป็นตัวสะท้อนค่านิยม ที่คนในองค์กรมีการถือปฏิบัติร่วมกัน
- 2) ประเภทที่มีตามลักษณะงานหรือมีเฉพาะด้าน คือ สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขึ้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือที่คาดหวังสมรรถนะ ประเภทนี้จะสะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่งๆ
- 3) ประเภทที่ต้องมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร คือ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับ หรือตำแหน่งจะต้องมีและแตกต่างกันไป ตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้างขวางความลึกซึ้งของความสามารถที่

⁴⁹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ** (กรุงเทพฯ : สกสค., 2549), 239-240.

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญหลายด้านที่จะต้องปฏิบัติ และจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งกิจการภายใน และภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยถึงคุณลักษณะร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ⁵³

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และกำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 สมรรถนะ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์⁵⁴

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์องค์กร ใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ องค์กรที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกรอบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมายเพื่อให้รู้

⁵³ จีระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6**, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

⁵⁴ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ** (กรุงเทพฯ : สกสค., 2549), 429-430.

ถึงความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ หากผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คือ การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ และการจัดรูปแบบระบบบริการที่ดี

2. ความสามารถในการให้บริการ คือ ความตั้งใจ เต็มใจและ กระตือรือร้นในการให้บริการ การศึกษาผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง คือ วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย

2. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การจับใจความการสรุปความจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและการอ่าน ยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามได้ตรงประเด็น

3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ คือ การจับใจความและการสรุปจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามตรงประเด็น

4. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

5. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1. ความสามารถในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท การร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

2. ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

3. ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

1. ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

2. ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

3. ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายพัฒนาบุคลากร

4. การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนางาน

1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

2. ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

3. ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

4. การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไปคณะกรรมการคุรุสภา ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา 4) สามารถจัดองค์การโครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. การวางแผนการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา 2) สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ 5) สามารถติดตามประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ 3) สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารงานบุคคล สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ 4) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ 3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม⁵⁵

⁵⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549),6-41.

สรุปได้ว่า รูปแบบในการกำหนดสมรรถนะ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใด สมรรถนะหลักเปรียบเสมือนตัวบ้านเพราะเป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จต้อง ทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะในบุคลากรทุกคนทราบเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ และการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำจำกัดความของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และกำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 สมรรถนะ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมี วิสัยทัศน์ สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน นี้ ถือเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่ เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้าง ผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย เกณฑ์ ดังนั้นในการ คัดเลือกองค์กรต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือ การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหา พฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมใน โมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือก ได้ผู้ที่มีความ น่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่องค์กรต้องการนั้น ใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงาน ถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมี พฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามที่กำหนดไว้ใน โมเดลสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการ พัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการด้วย⁵⁶

⁵⁶ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ** (กรุงเทพฯ : สกสค., 2549), 429-430.

สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้องสมบูรณ์ หมายถึง ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เกือบทุกรายการ และเป็นแบบอย่างได้ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง มีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ๆ โดยมีการจัดทำรายงาน การพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้าง 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง มุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหาร การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลา ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และทำให้แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ หากผลการปฏิบัติไม่น่าพึงพอใจผู้บริหารควรปรับ กลยุทธ์ทันที

ประโยชน์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องทราบว่าองค์กรอยู่ ณ ตำแหน่งใด ใกล้หรือ ไกลจากเป้าหมาย หรือ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้ผู้บริหารของส่วนราชการรู้ว่าองค์กรกำลังปฏิบัติงานได้ดีเพียงไรงานที่ ปฏิบัติมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประโยชน์พึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กรเพียงไร การปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่ในความ ควบคุมหรือไม่และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ใดบ้าง

2. สนับสนุนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทำงานบนอินเทอร์เน็ตทันทีที่มีการบันทึกค่าผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเข้า ระบบงานประยุกต์จะคำนวณค่าร้อยละของความสำเร็จ และพิมพ์รายงานการปฏิบัติงาน เป็นเสมือน สัญญาณเตือนให้ผู้บริหารรู้ว่าขณะนี้ผลการปฏิบัติงานองค์กร กำลังมุ่งตรงไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารเร่งดำเนินการแก้ไข

3. แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กรสามารถนำวิธีการนี้ไปช่วยทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เป็นจริง โดยการแตกกลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการและแผนงาน/โครงการ พร้อมทั้งแบ่งมอบความรับผิดชอบให้หน่วยงานงานต่างๆ แล้ว จึงวัดความสำเร็จของกลยุทธ์ผ่านทางกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

4. ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำหรับภายในองค์กรผลการดำเนินงานทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

5. สร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร ทำให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ และทำให้ผู้บริหารระดับสูงไม่อาจหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีต่อความสำเร็จ/ความล้มเหลวขององค์กร

6. จัดสรรงบประมาณ ได้ตรงตามความต้องการ และสถานการณ์ที่เป็นจริง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการตัดสินใจจัดสรรและบริหารงบประมาณองค์กรสามารถพิสูจน์ให้เห็นคุณค่าโครงการ ประโยชน์ของกิจกรรม ประสิทธิภาพและความสนใจในการบริการที่เพิ่มขึ้น โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย

7. ให้ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สนับสนุนผู้บริหารให้ตัดสินใจกำหนดนโยบาย ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าควรเลือกทางเลือกใดในการบริการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

กล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบผลสำเร็จ อยู่ที่แนวความคิด วิธีการ และประโยชน์ของการบริหารการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผู้บริหาร โรงเรียนนำนวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาในการทำงาน มีการจัดทำเอกสารหรือคู่มือประกอบ อย่างเป็นรูปธรรม และมีการเผยแพร่นวัตกรรม ที่ปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ ให้กับบุคคลทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อนำข้อคิดเห็นนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และให้เข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

2. การบริการที่ดี

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังนี้ 1) การปรับปรุงระบบบริการ หมายถึง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการ เกือบทุกรายการ อย่างต่อเนื่อง 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้รับบริการร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความพอใจในระดับมาก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า การบริการ หมายถึง กิจกรรม หรือ กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือ องค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผลการกระทำนั้น⁵⁷

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ⁵⁸

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง การกระทำที่เป็นไปเพื่อให้ความช่วยเหลือเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ โกลัซิด อบอุ่น มี ไมตรีจิต

ความสำคัญของการบริการ

การบริการที่ดีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการเป็นผลเสียหายอย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพต้องอาศัยเทคนิคกลยุทธ์ทักษะ ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ

ลักษณะของการบริการ 1) เป็นเรื่องของความไว้วางใจ 2) เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ 3) เป็นลักษณะที่แบ่งแยกออกจากกันไม่ได้ 4) เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ 5) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเก็บรักษาไว้ได้ 6) ไม่สามารถแสดงความเป็นเจ้าของได้ 7) ได้รับความพอใจหรือไม่พอใจ ก็จะเกิดความรู้สึกในทันที 8) ผลของการบริการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและแปรผลได้อย่างรวดเร็ว 9) ผลของการบริการเชื่อมโยงไปถึงคนและองค์กร 10) ผิดพลาดแล้วชดเชยด้วยสิ่งอื่นก็เพียงแค่บรรเทาความไม่พอใจ 11) สร้างทัศนคติต่อบุคคล องค์กร เป็นอย่างมาก 12) สร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรและองค์กรเป็น

⁵⁷ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

⁵⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (กรุงเทพฯ : สกสค., 2549), 429.

เวลานาน 13) หากเกิดความบกพร่องจะเห็นได้ชัด 14) ต้องการคนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบริการที่ดี 15) คนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างและทำลายงานบริการ

กล่าวได้ว่า การบริการที่ดี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สามารถจัดระบบการบริการที่ดีโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย แล้วนำข้อมูล มาปรับปรุง สรุปลงเป็นสารสนเทศ และจัดทำเป็นรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำและต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ ใกล้ชิด อบอุ่น มีไมตรีจิต

3. การพัฒนาตนเอง

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่ร่วมกันโดยมีบรรทัดฐานของสังคมเป็นกรอบในการปฏิบัติตน บุคคลจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสังคมซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา คำว่า “การพัฒนาตน” ในความหมายเชิงจิตวิทยาจะหมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นมีความมุ่งมั่นปรารถนาและคำนึงอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้าการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาตนจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็น และมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่นๆ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองว่าในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์⁵⁹

⁵⁹ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน⁶⁰

กล่าวได้ว่า การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development คือ การที่บุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือ เป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้ คือ 1) มีความสำคัญต่อตนเอง เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตนเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ เป็นกวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึให้คุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเองสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ 2) ความสำคัญต่อบุคคลอื่น พัฒนาตนเองเป็นการเตรียมให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่นๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความมั่นคง

หลักการพัฒนาตนเอง คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้

⁶⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ** (กรุงเทพฯ : สกสค., 2549), 429-430.

มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเองเมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเราแต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเราต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ หมายถึง มีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนา และมีการทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง มีการสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ ปรับปรุงให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ของกิจกรรมที่หน่วยงานจัด

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการทีมงานสามารถจัดการให้ทุกคนในทีมงานประสานความร่วมมือกันจนวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลผู้บริหารต้องรับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกสมาชิกของทีมให้มีคุณสมบัติเหมาะสมช่วยให้สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนในทีมอุทิศตนในการทำงานอย่างเสียสละให้กับกลุ่มตลอดจนแบ่งปันรางวัลที่ได้รับจากการทำงานให้กับสมาชิกทุกคนในทีมอย่างเสมอภาคกัน โดยยึดหลักดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงที่เกิดจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และ

ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน⁶¹

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาท ผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม⁶²

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1991 : 435) ได้อธิบายว่า ทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน⁶³

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว โดยเฉพาะงานด้านการให้บริการทางแพทย์ 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จเสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การสร้างทีมงานนั้นเป็นสิ่งง่าย ถ้าเราไม่คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานของทีมงานเพราะทีมงานนั้นเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ส่วนหนึ่งที่เป็นปัญหาในการพัฒนาทีมงานโดยทั่วไป คือ ผู้ร่วมงานในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจำเป็นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่

⁶¹ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

⁶² เรื่องเดียวกัน.

⁶³ Johnson, D.W., & Johnson. R.T., **Learning together and alone** (Englewood Cliffs NJ. : Prentice-Hall, 1991), 435.

สำคัญในการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) ต้องประกอบไปด้วย บุคคล 2 คนขึ้นไป 2) บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์กันอย่างมีแบบแผน 3) บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน 5) บุคคลในกลุ่มถือว่าเป็นสมาชิกในกลุ่ม 6) บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน 7) บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ 8) บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน 9) บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือ แสดงบทบาทผู้นำผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้ง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตนและต่างหน่วยงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์ โดยมีการเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 4 สมรรถนะ

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

ความหมายของการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ให้คำจำกัดความ การวิเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็น ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแตกประเด็น ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลังตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไป ของกรณีต่างๆได้⁶⁴ และการมองภาพในองค์รวมหรือการสังเคราะห์ หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุคต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนানাทัศนาศาสตร์ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ให้คำจำกัดความการวิเคราะห์

⁶⁴ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและการสังเคราะห์ หมายถึง สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ⁶⁵

องค์ประกอบของการวิเคราะห์

การวิเคราะห์เป็นกระบวนการใช้ปัญญา หรือใช้ความคิดนำพฤติกรรม ผู้ที่คิดวิเคราะห์เป็น จึงสามารถใช้ปัญญา นำชีวิตได้ทุกๆ สถานการณ์ การคิดวิเคราะห์จะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 เรื่อง คือเรื่องความสามารถในการให้เหตุผลอย่างถูกต้องและการตั้งคำถามเพื่อใช้ในการคิดวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสามารถในการให้เหตุผลอย่างถูกต้อง
2. เทคนิคการตั้งคำถาม ทำถามจะต้องมีคุณสมบัติ 8 ประการ คือ ความชัดเจนความเที่ยงตรง ความกระชับ ความพอดี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง ความลึก ความกว้างของการมอง หลักตรรกวิทยาและมีความสำเร็จ

ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ใช้วิธีการคิดแบบนี้ในหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีหลักการและเหตุผล และได้งานที่มีประสิทธิภาพ
2. สามารถประเมินงานโดยใช้กฎเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล
3. สามารถประเมินตนเองอย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างดีอีกด้วย
4. ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล
5. ช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน ค้นหาความรู้ ทฤษฎีหลักการตั้งข้อสมมติฐาน ตีความหมาย ตลอดจนการหาข้อมูลได้ดี
6. ช่วยให้ผู้คิดมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องจนถึงขั้นมีความสามารถเป็นนายของภาษาได้

⁶⁵ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

7. ช่วยให้เกิดใจได้อย่างชัดเจน คิดได้อย่างถูกต้อง คิดอย่างกว้าง คิดอย่างลึกและ คิดอย่างสมเหตุสมผล

8. ช่วยให้เกิดปัญญา มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเมตตา และมี บุคลิกภาพในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม

9. ช่วยให้ผู้สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคสารสนเทศ เทคโนโลยี

สรุป สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การสื่อสารและการจูงใจ

ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจ

ปรีชาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง เป็น กระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลหรือกลุ่มไปสู่บุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสื่อ ความเข้าใจและความหมาย ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจอัน ดีต่อกัน⁶⁶

Osgood (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์) กล่าวว่า การสื่อสารถึงหมายจะเกิดขึ้นเมื่อ ฝ่ายหนึ่งคือผู้ส่งสารมีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่งคือผู้รับสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งถูกส่งผ่านสื่อที่ เชื่อมระหว่างสองฝ่าย⁶⁷

สรุปการสื่อสาร หมายถึง การที่มนุษย์ถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์ ของตนไปยังบุคคลอื่น และการรับรู้ความคิดจากบุคคลอื่นมาปรับพฤติกรรมของตนเอง โดย กระบวนการของการสื่อสาร

⁶⁶ ปรีชาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ อ้างถึงใน อนันต์ นามทองต้น, **สมรรถนะ (Competency) :** พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.google.com/search?q=1&sourceid=ie7&rls>

⁶⁷ Osgood อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6,** เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

ผู้คิดค้นทฤษฎีการสื่อสารไว้ลักษณะรูปแบบจำลอง S M C R Model โดยได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไรและผู้รับจะรับแปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย (Berlo)⁶⁸

1. ผู้ส่ง (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสารมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรจะสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย
2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) เกี่ยวข้องด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร
3. ช่องทางในการส่ง (Channel) หมายถึง การที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาณทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น
4. ผู้รับ (Receiver) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการถอดรหัส (Decode) สาร เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ระดับความรู้และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมเช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่งจึงจะทำให้การสื่อสารความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

2.3 ประเภทของการสื่อสาร

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมี 2 ระบบ แต่ละระบบได้ผลแตกต่างกันคือ

1. การสื่อสารระบบทางเดียว (One way communication) เป็นการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ผู้ส่งเป็นผู้ให้ข่าว เช่น การออกวิทยุ ออกข่าวหนังสือพิมพ์ ออกรายการโทรทัศน์ ผู้รับไม่มีโอกาสได้ซักถามข้อสงสัย จึงไม่มีปฏิริยาข้อนกลับ
2. การสื่อสารระบบสองทาง (Two way communication) เป็นการรับสารที่ผู้รับสารมีการตอบสนองและมีปฏิริยาข้อนกลับไปยังผู้สื่อสาร มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับได้

⁶⁸ วาสนา สมยา, แบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.l3nr.org/posts/281257>

สอบถามข้อข้องใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน รวมทั้งมีการปรึกษาหารือกันได้ด้วย⁶⁹

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสื่อสาร

องค์ประกอบในการสื่อสารแต่ละด้านล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ทั้งสิ้น ตามลักษณะของทฤษฎี SMCR นี้ มีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อจิตความสามารถของผู้ส่งและรับที่จะทำการสื่อสารความหมายนั้นได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดได้แก่

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

เทคนิคการสื่อสาร

ในการสื่อสารในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมจะต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมแตกต่างกันไปด้วย ผู้สื่อสารต้องมีเทคนิควิธีการในการสื่อสารที่ดี รู้ว่าเมื่อใดควรใช้เทคนิควิธีการใด เมื่อใดควรใช้เครื่องมือช่วย เมื่อใดจะต้องทราบปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้รับ และจะทราบได้อย่างไร

การสื่อสารด้วยการพูด (Oral communication) หมายถึง การพูด การสนทนาโดยมีการพบหน้ากันหรือการนำเสนอ ประโยชน์ของการสื่อสารโดยการพูดคือ ทำให้ได้มีการโต้ตอบกันโดยตรงและสามารถทำได้ทันที ผู้รับสามารถสังเกตเห็นความจริงใจของผู้พูดในการพูดได้และการสนทนาทำให้สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้และไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นการสื่อสารที่ประหยัด

การสื่อสารด้วยการเขียน (Written communication) หมายถึง การเขียนจดหมายบทความ รายงานต่าง ๆ ที่ใช้เอกสาร ประโยชน์ของการสื่อสารโดยการเขียนคือ สามารถอ่านทบทวนก่อนได้หลายครั้ง และเอกสารที่ลักษณะถาวรที่เก็บรักษาไว้ได้ และสามารถส่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้เพราะมีความชัดเจนมากกว่า สามารถอ่านรายละเอียดให้เกิดความเข้าใจได้หลายครั้ง การสื่อสารด้วยการเขียนมีข้อเสียคือไม่สามารถโต้ตอบได้ทันทีในขณะนั้น

⁶⁹ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ อ่างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, **สมรรถนะ (Competency) :**

พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก

<http://www.google.com/search?q=1&sourceid=ie7&rls>

การสื่อสารด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic media) หมายถึง การสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ซึ่งมีความรวดเร็วและมีประโยชน์มากกว่าการเขียนแต่สามารถพูดโต้ตอบกันได้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลล์ (E-mail) และยังมีแฟกซ์ (Facsimile) เป็นเครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ชนิดหนึ่งผ่านทางสายโทรศัพท์ การประชุมทางไกล (Teleconferencing) ซึ่งช่วยให้กลุ่มคนที่อยู่ในสถานที่ต่าง ๆ สามารถพูดคุยกันได้สื่อสารกันได้โดยอาศัยสายโทรศัพท์ ออดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ (Audio conferencing) และอาจมองเห็นภาพของอีกฝ่ายหนึ่งได้ทางจอโทรทัศน์หรือที่เรียกว่าวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (Videoconferencing)

ความหมายของการจูงใจ

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายการจูงใจ หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า⁷⁰

Mowen และ Minor ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง (Goal-directed behavior) การจูงใจประกอบด้วย แรงขับ (Drives) ตัวกระตุ้น (Urges) ความปรารถนา (Wishes) หรือความต้องการอยากได้ (Desires) เป็นจุดเริ่มต้นที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวภายในร่างกาย อย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม⁷¹

สรุป การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้น ในองค์กรและทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานหรือองค์กร เพราะการจูงใจช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อน

⁷⁰ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ อ้างถึงใน วิรัตน์ ผดุงชีพและคณะ, ผู้นำ และการบริหาร, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>

⁷¹ Mowen และ Minor อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สมรรถนะการบริหารที่ทำได้ องค์กรเกิดการยอมรับ, เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.krubannok.com/blog/36790>

ของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการจงใจไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. องค์กรย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป
5. ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร
6. การจงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น
7. การจงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากเกียจคร้าน

สรุป สมรรถนะการสื่อสารและการจงใจ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ความหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สุนันทา เลานันท์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตรงกับภาษาอังกฤษคือ Human Resources Development หรือ HRD ในภาษาไทยมีการใช้หลายคำ เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ล้วนมีความหมายเหมือนกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing other) เพราะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและประเทศ บุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับ นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 17 - 18) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนาคือ Chang +Growth คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่เจริญก้าวหน้า ฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ดังเช่น เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิน (2548 : 2) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคคลเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุม เพราะอาจหมายถึงวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญเติบโตทั้งทางสมองและจิตใจ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน⁷²

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาศักยภาพคน หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหา ให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลกรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ⁷³

สรุป สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์และการศึกษาให้กับบุคคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงาน ตลอดจนให้โอกาสบุคคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดในการพัฒนาบุคคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาบุคคลากร ของหน่วยงานหรือองค์กรสามารถแบ่งจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคคลากร ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ 1) เพื่อให้บุคคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้ 2) เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน 3) เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

⁷² อากร ภู่วิทยพันธ์ุ, **Competency Dictionary**, กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์, 2548, 33-34.

⁷³ จีระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6**, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

แม้ว่าบุคคลจะผ่านการฝึกอบรมขั้นต้นหรือการปฐมนิเทศแล้วก็ตาม ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลก็ยังมีอยู่ต่อไปตราบใดที่บุคคลนั้นยังทำงานและเจริญเติบโตอยู่ในองค์กร ถ้าพิจารณาจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ที่อาจสรุปได้ง่าย ๆ สั้น ๆ ว่าเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันในการสรรหาบุคคล (Recruiting), การใช้ประโยชน์จากบุคคล (Utilizing) การพัฒนาบุคคล (Developing) การธำรงรักษามบุคคล (Retaining)แล้ว จะทำให้เราเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ องค์กรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้องค์กรยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรเพื่อที่จะรับมือกับงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กรอีกด้วย

สรุป สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

4. การมีวิสัยทัศน์

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จก้าวหน้าและธำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้ (Sergiojanni) วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา (Duke) วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีและจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่คณะครู เพื่อให้สมาชิกกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น การมีวิสัยทัศน์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่ง

สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำให้ได้คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย (รุ่ง แก้วแดง) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริง ในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังทำทลายทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้⁷⁴

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จิระ งอกศิลป์, 2551 : 129) ได้ให้คำจำกัดความวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำงานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้คำจำกัดความการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สรุป สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษา ตลอดจนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์

จิระ งอกศิลป์ ได้สรุปกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ** เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

2. **ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์** มีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ภารกิจหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

⁷⁴ อนันต์ วรรณภาค, บทความเรื่อง ความสำคัญของผู้นำ และการบริหาร, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>

2.2 วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create individuals dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and relate the dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

2.5 คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน

2.6 จัดเวลาจำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท่าย สร้างพลังจิตใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

3. ช้่นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ช้่นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้น มีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร⁷⁵

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริม สนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ(Competency) นั่นเอง

⁷⁵ จีระ งอกศิลป์, คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6, เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com/

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา⁷⁶ เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหนึ่งที่ตั้งอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงานต่างๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน (Academic Affairs Administration)⁷⁷ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการของผู้เรียนแล้ว สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้น เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ สถานศึกษา จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข⁷⁸ ดังแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์

⁷⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2535), 15.

⁷⁷ สันติ บุญภิรมณ์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : บรู๊คพอยท์, 2552), 13.

⁷⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546),31.



แผนภูมิที่ 4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 34

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด หรือการบริหารที่ให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การบริหารวิชาการประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ในการนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาจึงแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผู้เรียนด้วย⁷⁹

งานวิชาการ คือ งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรของสถาน ศึกษาทุกระดับจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ สามารถพัฒนาหลัก สูตรและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการกระจายอำนาจการบริหาร งานวิชาการจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น 2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก 3) เพื่อให้สถาน ศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้อันสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ 4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง⁸⁰ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ยังได้กล่าวไว้ว่า การ

⁷⁹ ความหมายการบริหารงานวิชาการ 10 ตุลาคม 2555 เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://portal.in.th/inno-roj/pages/1222>

⁸⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546),

บริหารงานวิชาการถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน แต่ถ้ามองการบริหารงานวิชาการในด้านของงานโรงเรียน งานวิชาการได้แก่ งานการควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศฯ การศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา⁸¹ ส่วนสันติ บุญภิรมณ์ ก็ได้สรุปความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป⁸² และเอดเวิร์ด คับบลิว สมิทและคณะ (Edword W. Smith and others อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมณ์) ก็ได้เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโดยกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เวลาไปกับการบริหารงานต่างๆของสถานศึกษาซึ่งแบ่งสัดส่วนของงานแต่ละงานดังนี้ คือ งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารงานบุคคล ร้อยละ 20 งานกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานธุรการ ร้อยละ 5 งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 และงานอื่นๆอีก ร้อยละ 5⁸³ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านที่ให้คำความหมายของการบริหาร งานวิชาการ เช่น กิติมา ปรีดีดิลก กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือ โรงเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด⁸⁴ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์

⁸¹ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริม กรุงเทพฯ, 2535), 16.

⁸² สันติ บุญภิรมณ์ , การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ :บุรุษพอยท์, 2552), 22.

⁸³ เรื่องเดียวกัน, 24.

⁸⁴ กิติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : อัคราพัฒนา, 2532), 74.

ที่จะให้สถานศึกษาคำเนิน การได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัย สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อให้ สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น 2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการ ประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก 3) เพื่อให้ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอด จนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการ เรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ 4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง⁸⁵ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ได้เสนอแนวคิดในหนังสือการบริหารงานวิชาการชุด ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (อ้างถึงใน วัชรภรณ์ พรหมนาทม) ว่า งานวิชาการเป็นงาน หลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ส่วนงานอื่นเป็นงานที่มาสับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ซึ่ง สามารถตรวจสอบได้จาก 1) โรงเรียนมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการชัดเจน 2) ผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดในการพัฒนา 3) ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูตระหนักและร่วมมือพัฒนางานวิชาการ ในโรงเรียนอย่างจริงจัง 4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเจริญ ภักดีวานิช กล่าวว่ งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้อง ขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาอย่างทันที มีแนวทางในการนิเทศติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิ ภาพ ในการทำงาน ทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพ การปฏิรูป หลักสูตร การปฏิรูปการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่ดี วิทยากรท้องถิ่น การส่งเสริมการอ่าน การวิเคราะห์แ ละสำรวจช่วยเหลือ โรงเรียนที่มีปัญหาด้านข้อมูลสื่อสารทางคอมพิวเตอร์และพัสดุต่างๆเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง⁸⁶ จะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่าย

⁸⁵ การบริหารงานวิชาการตามแนวคิด โรงเรียนนิติบุคคล 10 ตุลาคม 2555 เข้าถึงเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.nokomtritung.ac.th/nitibokkon.htm>

⁸⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสาร ประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 6

ครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งสามารถสรุปขอบเขตของงานวิชาการได้ดังนี้ งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผล การเรียนการสอน และการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างโดยการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนหรือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งงานวิชาการนี้จะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการวัดผลและประเมินผลรวมทั้งการติดตามผล ซึ่งได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้ กมล ภูประเสริฐ (อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 9 ประการ คือ 1) การบริหารหลักสูตร คือการดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 2) การบริหารการเรียนการสอน คือการดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรือรายวิชา การจัดทำแผนการสอน หรือแผนการจัดการเรียนรู้ การควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน การร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน 3) การบริหารการประเมินผลการเรียนคือการดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียน การจัดทำหลักฐานการศึกษา การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือการดำเนินการเกี่ยวกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน การกำหนดวิธีการ และระยะเวลาการนิเทศภายใน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการ

นิเทศภายใน การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การควบคุมดูแล การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร 6) การบริหารการวิจัย และพัฒนา คือการดำเนินการเกี่ยวกับ การทำความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหา ที่ควรพัฒนาร่วมกัน การควบคุมดูแล และส่งเสริมการวิจัย 7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการ การกำหนดวิธีการดำเนินการ การควบคุมดูแล และส่งเสริมทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 8) การบริหารระบบข้อมูล และสารสนเทศทางวิชาการ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดข้อมูล และสารสนเทศทางวิชาการ การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศ การควบคุมดูแล และส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ และ 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา คือการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วยสามขั้น ได้แก่ การประเมินก่อนการดำเนินงาน การประเมิน ระหว่างการดำเนินงาน และการประเมินหลังการดำเนินงานซึ่งมีการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมินการสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี⁸⁷ นอกจากนี้ขอขยายและภารกิจ งานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศ การศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือก หนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึงงานวิชาการ ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 อย่าง คือ การจัด โปรแกรมการเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม การติดตามการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการ

⁸⁷ สันติ บุญภิรมณ์ , การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : บรู๊คพอยท์, 2552), 28-31.

สอน⁸⁸ ส่วน เฟเบอร์ และ เซอร์รอน (Faber&shearron) ได้แบ่งการบริหาร งานวิชาการออก เป็น 6 ด้าน คือ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3)การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การจัดอุปกรณ์การสอน 5) การนิเทศการสอน และ 6) การส่งเสริมครูประจำการ⁸⁹ กิติมาปริศิติก ได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการออกเป็น 6 ประการ คือ 1) แผนงานปฏิบัติงานด้านวิชาการ 2) หลักสูตรและการสอน 3) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงานจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครู เข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู 4) สื่อการสอน 5) การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผลซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่าย งานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังนี้ 1) งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานการเรียนการสอน 3) งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 4) งานวัดผลและประเมินผล 5) งานห้องสมุด 6) งานนิเทศภายใน และ 7) งานประชุมอบรมทางวิชาการ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกล่าวถึงในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและเข้าใจถึงการบริหารที่เน้นงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ต้องรู้ถึงความหมาย ความสำคัญ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาทุกด้านอย่างลึกซึ้ง ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานและจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่

⁸⁸ Van Miller, **The Public Administration of American School System**, (New York : The Macmillan Company), 1965, 85.

⁸⁹ Chales F. Faber and Gilbert F. Shearron, **Elementary School Administration Theory and Practice**, (New York : Holt, Rinahart and Winston, Inc.), 1970, 22.

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา⁹⁰ จากแนวคิดดังกล่าวหากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมคิด ร่วมมือร่วมแรงกันทำงาน งานวิชาการก็จะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ กฎกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านวิชาการไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในด้านวิชาการดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา⁹¹

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอไว้นั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 12 ด้าน เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

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

⁹⁰ ทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี 11 ตุลาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://grad.vru.ac.th/>

⁹¹ ทศนี วงศ์ยืน, การบริหารงานวิชาการ เข้าถึงเมื่อ 12 ตุลาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://mystou.files.wordpress.com>

5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วัยรุ่น องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 12 ด้าน ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
 - 1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
 - 1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรเหมาะสม
 - 1.6 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 1.6 ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร
 - 1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางปฏิบัติคือ
 - 2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดทางผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด

การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร

2.4 ส่งเสริมการให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน แนวทางปฏิบัติคือ

3.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

4.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการ และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานและสถาบัน

5.3 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดทำ พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ แนวทางปฏิบัติคือ

6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง

6.3 จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น

6.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัด กระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

8. การแนะแนวการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยง กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาใน สถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะ แนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนคุณภาพการศึกษา โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน แนวทางปฏิบัติคือ

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชนและท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น แนวทางปฏิบัติคือ

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางปฏิบัติคือ

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้ง ความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

การที่จะให้งานวิชาการดังกล่าวดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามที่ศึกษากำหนด ควรปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาเป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้จึงต้องมีหลักสูตรเป็นของตนเอง คือ หลักสูตรสถานศึกษาต้องครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านหลักสูตรสถานศึกษาจึงประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งหมดเป็นประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการ ที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงระดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบการณ์สำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข⁹²

1.2 ความจำเป็นของหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางที่กรมวิชาการกำหนดไว้ พระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ มาตรา 27 ระบุข้อความที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ในการนำหลักสูตรไปใช้โดยตรง ซึ่งกำหนดไว้ว่า ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแนวทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่

⁹² หลักสูตรสถานศึกษา, 11 ตุลาคม 2555. เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก

เกี่ยวกับปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จะเห็นว่าในวรรคที่สอง เป็นการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ รวมทั้งทำหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน

ตามหลักการของหลักสูตรนั้น หลักสูตรที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และสนองความต้องการของสังคมที่ใช้หลักสูตรนั้นๆ โดยเหตุนี้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมุ่งหมายในการใช้ในชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ ก็ย่อมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้มากที่สุด ท้องถิ่นและชุมชนมีสภาพที่แตกต่างกัน การพัฒนาแต่ละท้องถิ่นก็ต้องมีความแตกต่างกันเทคโนโลยีเจริญเร็ว จะทำหลักสูตรระดับชาติไปใช้กับท้องถิ่นก็ไม่ทันกับความเจริญของเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเอง⁹³

1.3 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา คือ

1. หลักสูตรสถานศึกษา ควรพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มีโอกาสใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสื่อสาร หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น สร้างความมั่นใจและให้กำลังใจในการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
2. หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อบุคคลและสังคมสถานศึกษาควรพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียน มีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและเป็นอิสระเข้าใจในความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเป็นธรรม มีความเสมอภาค มีความตระหนัก เข้าใจ และยอมรับที่ตนดำรงอยู่ได้ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระบบส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก⁹⁴

⁹³ หลักสูตรสถานศึกษา, 11 ตุลาคม 2555. เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiblogonline.com/chlaor.blog?>

⁹⁴ หลักสูตรสถานศึกษา, 11 ตุลาคม 2555. เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiblogonline.com/chlaor.blog?>

1.4 องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา ควรประกอบด้วย หัวข้อสำคัญๆ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา
 - 1.1 ประวัติของโรงเรียน
 - 1.2 ศักยภาพของสถานศึกษา จุดเด่น จุดด้อย โอกาส ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของสถานศึกษา
 - 1.3 ความต้องการของชุมชน
 - 1.4 แนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจของชุมชน และผู้ประกอบการ สภาพสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน สภาพทรัพยากร จำนวนประชากรในเขตพื้นที่บริการ
 - 1.5 แนวทางการจัดการศึกษา ทิศทาง ข้อความระบுவิสัยทัศน์ กระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา
 - 1.6 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการนักเรียน จำนวนครั้งเข้าร่วมในรอบปี รายชื่อคณะกรรมการที่เข้า
2. สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 2.3 ผลงานการแสดงผลของผู้เรียน
3. สารสนเทศของการบริหารงานอาชีพ
 - 3.1 หลักสูตรและการเรียนการสอน จำนวนชั้นเรียน จำนวนรายวิชาที่เปิดสอน เวลาเรียนแต่ละกลุ่มวิชา
 - 3.2 ความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการของท้องถิ่น
 - 3.3 เทคนิควิธีการสอนที่ครูนำมาใช้
 - 3.4 ร้อยละของรายวิชาที่ปรับสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
 - 3.5 การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.6 บรรยากาศการเรียนการสอน
 - 3.7 การวัดและประเมินผลการเรียน

- 3.8 การพัฒนากิจกรรมแนะแนว
- 3.9 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 4.1 สภาพการบริหารและการจัดการ
- 4.1.1 ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการพัฒนา
ความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายรายงานกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์การกำหนด
ภารกิจและเป้าหมาย
- 4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับ
วิสัยทัศน์และภารกิจ ข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการพัฒนา แผนพัฒนาคุณภาพ
สถานศึกษา รายงานผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน
- 4.1.3 ภาวะผู้นำและการบริหาร ข้อมูลที่แสดงการเปิดโอกาสให้
บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและการตัดสินใจ ข้อมูลแสดงการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความพึงพอใจในการบริหารจัดการ
- 4.1.4 การจัดโครงสร้างองค์กร ข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่
การยอมรับในหน้าที่และความรับผิดชอบในการได้รับมอบหมาย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแบ่ง
หน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา
- 4.2 สภาพและบรรยากาศโดยเรียนรู้
- 4.2.1 การมาเรียนของนักเรียนในแต่ละภาค
- 4.2.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการเรียนการสอนของ
สถานศึกษา
- 4.2.3 การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยใน
โรงเรียน
- 4.2.4 สภาพการจัดแหล่งการเรียนรู้
- 4.2.5 การใช้เทคโนโลยีในแต่ละประเภท
- 4.3 ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4.3.1 สัดส่วนและงบประมาณพัฒนาคุณภาพแต่ละระดับการศึกษา
- 4.3.2 งบประมาณการศึกษาต่อคนต่อปีแต่ละระดับการศึกษา
- 4.3.3 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4.3.4 การใช้งบประมาณตามแผน
- 4.3.5 การบริหารงบประมาณ

4.4 การพัฒนาวิชาชีพ

- 4.4.1 ร้อยละของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน
- 4.4.2 จุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในรอบปี
- 4.4.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประชุมอบรม
- 4.4.4 ผลงาน เกียรติบัตร รางวัลที่ครู ผู้เรียนได้รับในรอบปี
- 4.4.5 ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแฟ้มพัฒนางาน
- 4.4.6 ร้อยละของจำนวนครูที่ได้รับการนิเทศแยกตามกลุ่มสาระการ

เรียนรู้

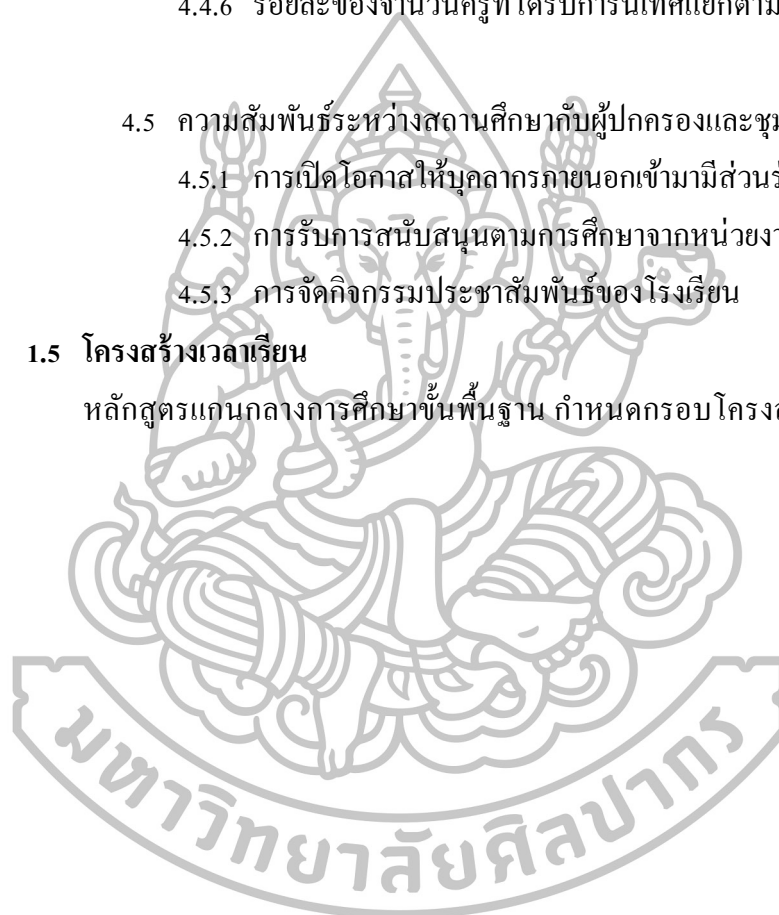
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

- 4.5.1 การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม
- 4.5.2 การรับการสนับสนุนตามการศึกษาจากหน่วยงานอื่น
- 4.5.3 การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

1.5 โครงสร้างเวลาเรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียน

ดังนี้



กลุ่มสาระการเรียนรู้/ กิจกรรม	เวลาเรียน										
	ระดับประถมศึกษา						ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น			ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย	
	ป. ๑	ป. ๒	ป. ๓	ป. ๔	ป. ๕	ป. ๖	ม. ๑	ม. ๒	ม. ๓	ม. ๔-๖	
— กลุ่มสาระการเรียนรู้											
ภาษาไทย	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๒๔๐ (๖ นก.)	
คณิตศาสตร์	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๒๔๐ (๖ นก.)	
วิทยาศาสตร์	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๒๔๐ (๖ นก.)	
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๒๔๐ (๖ นก.)	
สุขศึกษาและพลศึกษา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	
ศิลปะ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	
การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	๔๐	๔๐	๔๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๘๐ (๒ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	
ภาษาต่างประเทศ	๔๐	๔๐	๔๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๑๒๐ (๓ นก.)	๒๔๐ (๖ นก.)	
รวมเวลาเรียน (พื้นฐาน)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๔๐ (๒๑ นก.)	๘๔๐ (๒๑ นก.)	๘๔๐ (๒๑ นก.)	๑,๕๖๐ (๓๙ นก.)	
— กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๓๖๐	
— รายวิชา/กิจกรรมที่ สถานศึกษาจัดเพิ่มเติม ตาม ความพร้อมและจุดเน้น	ปีละไม่เกิน ๘๐ ชั่วโมง						ปีละไม่เกิน ๒๔๐ ชั่วโมง			ไม่น้อยกว่า ๑,๕๖๐ ชั่วโมง	
รวมเวลาเรียนทั้งหมด	ไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง/ปี						ไม่เกิน ๑,๒๐๐ ชั่วโมง/ปี			รวม ๓ ปี ไม่น้อยกว่า ๓,๖๐๐ ชั่วโมง	

แผนภูมิที่ 5 กรอบโครงสร้างเวลาเรียน

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หน้า 2.

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดย

2.1.1 วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ

2.1.2 มาตรฐานการเรียนรู้

2.1.3 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.1.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและ ผู้ที่มีความบกพร่อง หรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ ต่างๆ ให้สมดุลกัน

2.4 ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์สอดคล้อง กับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.5 จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.6 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

2.7 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็น การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยใน ชั้นเรียน)

2.9 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.10 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

2.10.1 จัดกิจกรรมแนะแนว โดย

- 2.10.1.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.10.1.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก และจัดทำสื่อ
- 2.10.1.3 ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเอง
- 2.10.1.4 ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ
- 2.10.2 จัดกิจกรรมนักเรียน โดย
 - 2.10.2.1 สนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงการงาน
 - 2.10.2.2 ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน เช่น ชมรมทางวิชาการ
 - 2.10.2.3 ส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือยุวกาชาด
 - 2.10.2.4 ส่งเสริมการฝึกทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
 - 2.10.2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์
 - 2.10.2.6 จัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรม แบบบันทึก รายงานผล

การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพได้ มาตรฐานอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริงทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยครูต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนรู้และปฏิบัติได้ในมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปีนั้นคืออะไร

องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อหน่วยการเรียนรู้
2. มาตรฐานการเรียนรู้
3. สาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้
4. ชิ้นงานหรือภาระงานที่ให้นักเรียนปฏิบัติ
5. กิจกรรมการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผล

อย่างไรก็ตาม กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่นสามารถเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี และวิเคราะห์คำสำคัญในตัวชี้วัดชั้นปี เพื่อกำหนดสาระหลักและกิจกรรมต่อไปหรืออาจเริ่มจากประเด็นปัญหาสำคัญในท้องถิ่นหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจแล้วจึงพิจารณาว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปี⁹⁵

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

3.1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3.1.2 พิจารณาร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

3.1.3 ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

3.1.5 ประกาศใช้ระเบียบ

3.1.6 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2 การกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.2.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

3.2.1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)

3.2.1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน

3.2.1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา

3.2.1.4 เลือกรูปวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

⁹⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 10-12.

3.2.1.5 ซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ

3.2.1.6 การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน

3.2.1.7 จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชาที่มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น

3.2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

3.2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม

3.2.2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

3.2.2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

3.2.2.4 ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

3.2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.2.3.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.2.3.3 กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3.2.3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี

3.2.3.5 การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2.3.6 ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

- 3.2.4 การประเมินการอ่าน คิควิเคราะห์ และเขียน
- 3.2.4.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น
- 3.2.4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน
- 3.2.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- 3.2.4.4 ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้น
- 3.2.4.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน
- 3.2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ
- 3.2.5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน
- 3.2.5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน
- 3.2.5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและ
ผู้เรียน
- 3.2.5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา
- 3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 3.3.1 เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้
ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ
- 3.3.2 จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่
คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน
- 3.3.3 นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็น
เครื่องมือวัดผลและประเมินผล
- 3.3.4 พัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- 3.4 งานทะเบียน
- 3.4.1 ดำเนินการลงทะเบียน กรอกข้อมูลประวัติของนักเรียนในทะเบียนตาม
ระเบียบ
- 3.4.2 ออกเลขประจำตัวให้กับนักเรียนใหม่ทุกคน
- 3.4.3 รับมอบตัวนักเรียนและดำเนินงานเรื่องการย้ายเข้าและย้ายออกของ
นักเรียนในช่วงระหว่างปีการศึกษา

- ปัจจุบัน
- 3.4.4 สํารวจรายชื่อนักเรียนทุกระดับชั้น และจัดทำรายชื่อให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- 3.4.5 การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน
- 3.4.6 ประสานงานกับกลุ่มที่ดูแลนักเรียนเพื่อแจ้งการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ/จำนวนนักเรียน
- 3.4.7 ดำเนินการด้านการย้าย ลาออก การเปลี่ยนแปลงทะเบียนนักเรียน
- 3.4.8 งานเกี่ยวกับการจัดทำ ขออนุมัติ และรายงานผลการเรียนของนักเรียน
- 3.4.9 งานเกี่ยวข้องกับจัดทำ และบริการเอกสาร หลักฐานทางการเรียนของนักเรียน เช่น รบ. ต่าง ๆ หลักฐานผลการเรียน ประกาศนียบัตร รวมทั้งหนังสือรับรองผลการเรียนทุกประเภท
- 3.4.10 ตรวจสอบความถูกต้องของนักเรียนต่อฝ่ายหมวดงานอื่น ๆ ก่อนออกหลักฐานทางการเรียนให้
- 3.4.11 งานเก็บรักษาและรวบรวมสถิติข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนรวมทั้งเผยแพร่และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 3.4.12 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับโปรแกรม OBEC
- 3.4.13 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.5 การเทียบโอนผลการเรียน
- 3.5.1 ประสานการจัดการวัดผลประเมินผลระดับสถานศึกษา
- 3.5.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐานกรอบและเกณฑ์การประเมิน เพื่อการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา
- 3.5.1.2 จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลสร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการดำเนินการเทียบโอน
- 3.5.1.3 จัดและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- 3.5.1.4 ประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน
- 3.5.2 เทียบโอนผลการเรียนจากการย้ายที่เรียนจากสถานประกอบการจากพื้นฐานการประกอบอาชีพ
- 3.5.2.1 พิจารณาหลักฐานการศึกษาแสดงถึงความรู้ความสามารถผู้เรียน
- 3.5.2.2 พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริงโดยการทดสอบ

3.5.2.3 จัดทำทะเบียนขอเทียบโอน ระเบียบผลการเรียน และออกหลักฐานการเรียน/การเทียบโอน

3.6 การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.6.1 นายทะเบียนของสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบช่วงชั้นของสถานศึกษา

3.6.2 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้เรียนที่จบช่วงชั้นพร้อมตรวจทานความถูกต้องไม่ให้มีข้อผิดพลาดใด ๆ ทั้งสิ้น

3.6.3 เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ เพื่อให้เห็นชอบ

3.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้จัดทำเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3) ประกอบด้วย ผู้เขียน ผู้ทาน ผู้ตรวจ และมีนายทะเบียนเป็นหัวหน้า

3.6.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน โดยลงนามในเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา

3.6.6 จัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา

3.7.1 การจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.7.1.1 ระเบียบแสดงผลการเรียน (ปพ.1)

3.7.1.2 หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา (ปพ.2)

3.7.1.3 แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3)

3.7.1.4 แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4)

3.7.1.5 เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)

3.7.1.6 เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)

3.7.1.7 ใบรับรองผลการศึกษา (ปพ.7)

3.7.1.8 เอกสารระเบียบสะสม (ปพ.8)

3.7.1.9 สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)⁹⁶

⁹⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 17-26.

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

4.3 ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพ

การเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ

4.5 สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง

4.6 วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา⁹⁷

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

5.2 จัดทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ จากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของ สพท. และหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

5.4 ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

⁹⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 31.

5.6 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางาน ด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและ สถาบันอื่น ๆ

5.7 ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.8 เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้ เพื่อครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ⁹⁸

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและ โครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็น ต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนา จิตความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาใน โอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

⁹⁸กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **คู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู.**(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 32.

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนา คนและสังคมหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการผลิต การวิจัยและการพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพ ของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา”

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอก สถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

6.2 จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

6.3 มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนา ให้เกิดองค์ความรู้ ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแห่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน

6.4 มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึง ภูมิปัญญาท้องถิ่น¹⁰⁰

⁹⁹ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 19.

¹⁰⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการ ปฏิบัติงานข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 32.

7. การนิเทศการศึกษา

- 7.1 ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
 - 7.1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 7.1.2 ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
 - 7.1.3 จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
- 7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 7.2.1 สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง
 - 7.2.3 กำหนดปฏิทินการนิเทศ
 - 7.2.3 ดำเนินการตามแผนนิเทศ
- 7.3 ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 7.3.1 ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ
 - 7.3.2 จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ
 - 7.3.3 ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 7.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
 - 7.4.1 ขอความร่วมมือเป็นวิทยากร พัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ
 - 7.4.2 ขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 7.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 7.5.1 รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
 - 7.5.2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
 - 7.5.3 พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอน ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม
 - 7.5.4 ปรับปรุง พัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้

7.5.5 แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือสถานบันอื่น ๆ¹⁰¹

8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.1.2 ตั้งคณะกรรมการแนะแนวภายในสถานศึกษา

8.1.2 วางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา

8.2 ดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.2.1 ประสานความร่วมมือกับฝ่ายปกครอง ครูที่ปรึกษาและครูทุกคน เพื่อทำความเข้าใจและขอความร่วมมือจัดกิจกรรมตามแผน

8.2.2 จัดกิจกรรมแนะแนววิชาการและวิชาชีพตามแผนที่วางไว้

8.3 ติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา

8.3.1 จัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว

8.3.2 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

8.4 ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8.4.1 รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแนะแนวดีเด่นเป็นแบบอย่างได้

8.4.2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวดีเด่น

8.4.3 พัฒนาระบบแนะแนวภายในสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงาน¹⁰²

¹⁰¹ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 33-34.

¹⁰² เรื่องเดียวกัน, 34-35.

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไว้ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกัน คุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพแล มาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้มีการประเมินผล คุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้ง สดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และ ประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการ ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐาน ที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุง แก่ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษานั้นปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อ

คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข¹⁰³

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด
ดังนี้

9.1.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

9.1.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

9.1.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และ
แผนปฏิบัติการประจำปี

9.1.4 การดำเนินงานตามแผน

9.1.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา

9.1.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.8 การผ่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดระบบการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น
สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น

9.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมี
อำนาจและหน้าที่ มีดังนี้

9.3.1 กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

9.3.2 กำกับติดตาม ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3.3 เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และ
รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและ
หน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

¹⁰³ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา,
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 14.

9.4 สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.5 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

9.6 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียง ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

9.7 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้

9.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ

9.9 จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

9.10 ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.11 ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.12 ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

9.13 จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง¹⁰⁴

¹⁰⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 35-36.

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน

การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น การละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เนื้อหาวิชาเหล่านี้เมื่อผู้เรียนเรียนในสถานศึกษาแล้ว ผู้สอนจะย้าให้ผู้เรียนนำไปใช้ในครอบครัวและชุมชน และติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองให้อบรมดูแลผู้เรียนว่านำความรู้ไปใช้หรือไม่อย่างไรอีกด้วย สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งจะขอความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่างๆ ได้ คือ

10.1 ขอความร่วมมือในด้านการเป็นวิทยากรหรือเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ เช่น ในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศิลปพื้นบ้าน ช่างทอผ้า ช่างจักสาน ช่างแกะสลัก ช่างปั้น และช่างตัดผม เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้อย่างยิ่ง จะดำเนินการได้โดยเชิญมาเป็นวิทยากรหรือให้ผู้เรียนไปศึกษาไปฝึกงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้

10.2 ขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุครุภัณฑ์จากชุมชน เช่น ขอบริจาคเงินจากธนาคาร บริษัทห้างร้าน ในชุมชนเพื่อนำมาใช้จ่ายในสถานศึกษา หรือเป็นเงินทุนสำหรับผู้เรียนที่ยากจน ขอบริจาคหนังสือเครื่องเขียนจากสำนักพิมพ์ โรงพิมพ์ ร้านจำหน่ายเครื่องเขียนแบบเรียน ขอบริจาคข้าวสาร ผัก ผลไม้ ไข่ไก่ จากประชาชนในชุมชนเพื่อนำมาทำอาหารกลางวันแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นต้น สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน ซึ่งอาจจะดำเนินการได้หลากหลาย เช่น จัดให้มีการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน เช่น การตอนติดตาต่อกิ่งต้นไม้ การเกษตรผสมผสาน การเลี้ยงปลาในนาข้าว การเลี้ยงไก่พันธุ์เนื้อ การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำอาหารทำขนม การใช้คอมพิวเตอร์ การแก้และซ่อมเครื่องยนต์ เป็นต้น ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้และเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ แก่ประชาชนในชุมชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับอาหาร ยารักษาโรค (ยาชุด ยาแก้ปวดต่างๆ) โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การรักษาโรคแบบธรรมชาติบำบัด อันตรายจากยาฆ่าแมลงในผักผลไม้ การเกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรกรรมทางเลือก เป็นต้น จัดบริการข้าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่น สถานศึกษาทำหอกกระจายข้าว แล้วถ่ายทอดเสียงจากรายการวิทยุที่เป็นความรู้เพื่อประชาชนจะได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรืออ่านข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย เป็นต้น

10.3 การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สถานศึกษาจะดำเนินการได้โดยจัดโครงการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนสนับสนุนด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เช่น บุคคลออกคลองที่ดินเงิน บุคลากรระบายน้ำ ซ่อมสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน ทำความสะอาดวัดและตลาด เป็นต้น

10.4 บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ให้ประชาชนในชุมชนใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานการทอดกฐิน ที่วัด ร่วมงานมงคลในชุมชน เป็นต้น การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่น จัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา อาจทำในรูปของจดหมายข่าว วารสาร จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถามหรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่น ในวันปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ วันเปิดเรียน ในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น การรายงานผลการเรียนและอื่นๆ ให้ผู้ปกครองทราบ เช่น การรายงานเป็นประจำวัน หรือการทำสมุดพกประจำตัวนักเรียน ซึ่งจะมีทั้งผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ และอื่นๆ การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ แบ่งออกได้เป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

10.4.1 ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นักวิชาการ ครูอาจารย์จากสถานศึกษาอื่น ศิลปินพื้นบ้าน ผู้อาวุโส ผู้เป็นปราชญ์บุคคลในหมู่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งนำมาใช้ในลักษณะขอ คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หรือเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

10.4.2 ทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนอุปกรณ์ สถานศึกษาอื่น นำมาใช้ในลักษณะของการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น

10.4.3 ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเล ปะการัง หิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า สมุนไพร ซึ่งจะนำมาใช้ในลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยกัน อนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

10.4.4 ทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรมพื้นบ้าน โบราณวัตถุสถาน ประเพณีต่างๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้ ในลักษณะให้ครูอาจารย์ นิสิต นักศึกษา นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรง, จัดนิทรรศการ, การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น¹⁰⁵

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

มาตรา 12 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่าให้ กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือเด็กซึ่งไม่

¹⁰⁵ หวน พันธุ์พันธ์, การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.krucenter.net/modules.php

สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตามความจำเป็น เพื่อประกัน โอกาสและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาภาคบังคับ

บทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1. คณะกรรมการ

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.2.1 กำหนดเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีกำหนด แผนรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยายและเพิ่มประเภทวิชาสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด สถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ

2.1 บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์

2.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ วัสดุกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

2.4 ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

- 2.5 จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.6 บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์
 - 2.7 จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 2.8 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.9 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 2.10 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
 - 2.11 จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
 - 2.12 จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 - 2.13 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป
3. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจกรรมของสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้ คือ
- 3.1 บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 - 3.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา
 - 3.3 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการระบบการเรียนรู้อุทิศ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
 - 3.4 ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
 - 3.5 จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.6 การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น ๆ
 - 3.7 วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.8 จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.9 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.10 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

3.11 จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

3.12 จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3.13 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ครู – อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ

4.1 ครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาและมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีหน้าที่และรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ

5. ผู้ปกครองและชุมชน

5.1 ให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

5.2 ร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

5.3 เสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาของสถานศึกษา

5.4 ดูแล เอาใจใส่นักเรียน ในปกครองในด้านการเรียน และความประพฤติ

5.5 เป็นกระบอกเสียงประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษา

5.6 ร่วมพัฒนาปรับปรุงเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา¹⁰⁶

¹⁰⁶ หวาน พันธุ์พันธ์, บทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เข้าถึงเมื่อ 22

12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มาตรา 5 ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษา และการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับโดยให้ปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา รวมทั้งต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ปกครองของเด็กทราบก่อนเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

มาตรา 12 ให้กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือเด็กซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตามความจำเป็น เพื่อประกันโอกาสและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาภาคบังคับ¹⁰⁷

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดมีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ดังนี้คือการส่งเสริมประสานงาน ให้ครูร่วมมือในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมใด ๆ ที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนถือว่างานนั้นเป็นงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น

¹⁰⁷ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 128

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตั้งอยู่หมู่ที่ 2

ตำบลธงชัย อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76000

โทรศัพท์ : 032 425338 โทรสาร : 032 425076

Website : <http://www.petburi.go.th>

โรงเรียนในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่

- อำเภอเมืองเพชรบุรี จำนวน 39 โรงเรียน
- อำเภอเขาย้อย จำนวน 22 โรงเรียน
- อำเภอบ้านแหลม จำนวน 28 โรงเรียน
- อำเภอหนองหญ้าปล้อง จำนวน 14 โรงเรียน

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 :

นายกนก ปันตบแต่ง

ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน

จำนวนโรงเรียน 103 โรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา 85 โรงเรียน

โรงเรียนขยายโอกาส 18 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน 77 โรงเรียน

โรงเรียนเอกชน 19 โรงเรียน

จำนวนนักเรียน 13,613 คน

นักเรียนก่อนประถมศึกษา 2,482 คน

นักเรียนประถมศึกษา 10,296 คน

นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 835 คน

จำนวนครู 918 คน

จำนวนห้องเรียน 919 ห้องเรียน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานมีความเสมอภาคด้านโอกาส มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีเมืองเพชรบุรี ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสู่สากล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ ให้แก่เด็กในวัยเรียนทุกคนให้มีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่มาตรฐานสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานระบบปฏิบัติการเรียนรู้ปฏิรูปราชการ
5. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีแหล่งการเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมพัฒนาของชุมชน
6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามศักยภาพ

เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนได้รับ โอกาสในการศึกษาภาคบังคับตามสิทธิอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและตรงตามศักยภาพ

การวิเคราะห์สภาพรวมขององค์กร

จุดแข็ง(Strength)

1. มีหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับวิถีชีวิตและสภาพความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
2. การจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
3. มีระบบข้อมูล สำหรับการจัดสรรจัดตั้งงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
4. มีการจัดการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่าย
5. บุคลากรมีศักยภาพ ความรู้ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพ
6. ผู้บริหารมีความรู้ประสบการณ์เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
7. มีเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัย

จุดอ่อน(Weakness)

1. มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก
2. โรงเรียนบางแห่ง ไม่ผ่านการประเมินภายนอก
3. โรงเรียนบางแห่งขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา
4. ครูผู้สอนบางสาขาขาดแคลน บางสาขามีมากเกินไป

โอกาส(Opportunities)

1. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมีพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
2. ประชาชนและทุกภาครัฐ มีความตื่นตัวเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา อันเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. ประชาชนที่พลาดโอกาสจากการศึกษาในระบบ สามารถเรียนกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้
4. หน่วยงานในพื้นที่และองค์กรส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการจัดการศึกษา
5. ผู้นำชุมชนและผู้นำทางศาสนาในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการศึกษาทำให้ได้รับ การสนับสนุนจากท้องถิ่นเป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีในการส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษาสูงขึ้น
6. นโยบายรัฐบาล เรื่อง การดำเนินชีวิตตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนตื่นตัว และต้องการในการเรียนรู้ ดำเนินตามแนวพระราชดำริมากขึ้น

อุปสรรค

1. ผู้ปกครองมีรายได้น้อยไม่สามารถสนับสนุนการศึกษาของบุตร ได้อย่างเต็มที่
2. ประชากรให้ความสำคัญทางเศรษฐกิจมากกว่าทางด้านการศึกษา
3. การใช้เทคโนโลยีที่ไม่ถูกต้องทำให้นักเรียนได้รับข้อมูลและทัศนคติที่ไม่เหมาะสม
4. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรมทำให้มีรายได้น้อยไม่คงที่เนื่องจากไม่สามารถกำหนดราคากลางได้
5. ปัญหาทางการเมือง ส่งผลให้นโยบายการศึกษาไม่ชัดเจน
6. ผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศของการสื่อสารที่เข้าถึงประชาชนอย่างรวดเร็วและทำให้ประชาชนมีค่านิยมในเชิงวัตถุนิยมมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พัชฌม เทียนศรี ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพกลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาให้ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมหรือมีจรรยาภิบาล การเสริมสร้างทักษะในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ¹⁰⁸

ทนุพันธ์ นิรัฐเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยสมรรถนะด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอดและโน้มน้าวบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพรกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับชุมพรมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับจังหวัดชุมพรมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลด้านความยุติธรรมและความเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระนอง ชุมพร และสุราษฎร์ธานี มีสมรรถนะในการ

¹⁰⁸ พัชฌม เทียนศรี, “สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี” (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2549),

บริหารงานบุคคลด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁰⁹

ยุพิน สุขมา ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน¹¹⁰

ยิ่งยศ พลละเลิศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรพัฒนาในเรื่องต่างๆดังนี้ การศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรการบริหารงานต่างๆ การศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การศึกษากฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะการสื่อสาร และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน¹¹¹

อภิชาติ แก่นน้อย ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมในการบริหารบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

¹⁰⁹ ทนุพันธ์ นิรัญเรือง, “การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15”, (วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550),108.

¹¹⁰ ยุพิน สุขมา, “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2” ปรินญาณีพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), 83-85.

¹¹¹ ยิ่งยศ พลละเลิศ, “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3” (การค้นคว้าอิสระ ปรินญาณีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 123.

องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น¹¹²

เพชริน สงค์ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งพบว่า การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้ ผู้บริหาร หัวหน้างาน วิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการและบริบทของสถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถจัดกิจกรรมตามขั้นตอนการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม¹¹³

สมชาย คำปลิวได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกๆด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ผู้บริหาร ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในด้านการการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดเตรียมการวัดผลและประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ให้เป็นไปตามแนวทางของการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งพบว่าผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการนิเทศการศึกษาตามเห็น

¹¹² อภิชาติ แก่นน้อย, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 96.

¹¹³ เพชริน สงค์ประเสริฐ, “การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550), 148.

ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พบว่าผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลป์ยานมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารเสนอให้ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พบว่าผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลให้มีหน้าที่ในการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอยู่ในระดับมากที่สุดและผู้บริหารส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08¹¹⁴

พินิจ แสนวัง ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ¹¹⁵

สฤกษ์ เรื่องแก้ว ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อยประกอบด้วย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองตามลำดับ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อการเป็น

¹¹⁴ สมชาย คำปลิว, “ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ” (วิทยานิพนธ์ □ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 2550), 53-55.

¹¹⁵ พินิจ แสนวัง, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), ง.

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักด้าน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 19.1 อย่างมีนัยสำคัญ .01¹¹⁶

เพ็ญศรี แนะแก้ว ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยดังนี้ คือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ด้าน การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ¹¹⁷

พรพิศ อินทะสุระ ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ¹¹⁸

กุลชรี พิgulเกม ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การ บริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา

¹¹⁶ สฤยดี เรื่องแก้ว “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551), ง.

¹¹⁷ เพ็ญศรี แนะแก้ว, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมือง พัทยาในจังหวัดชลบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี, 2551), 131-132.

¹¹⁸ พรพิศ อินทะสุระ, “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551), ง.

ขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹⁹

ชาติรี โปธิกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.66 ถึง 4.02 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาโดยรวมและรายด้านเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงานให้ชัดเจน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนให้เกิดความถูกต้องชัดเจน ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร¹²⁰

ศุญาดา ศิริบูรพงศา ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีและการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ¹²¹

¹¹⁹ กุลชาติรี โปธิกุลแกม, “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 104.

¹²⁰ ชาติรี โปธิกุล “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 102.

¹²¹ ศุญาดา ศิริบูรพงศา “สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

พรเทพ อยู่คง ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจการนักเรียนมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การดำเนินการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และการมุ่งมั่นในความดีเลิศ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม¹²²

วชิราภรณ์ พรมนาทม ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 พบการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹²³

ณภัทร รุ่งโรจน์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน



¹²² พรเทพ อยู่คง, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 172.

¹²³ วชิราภรณ์ พรมนาทม, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 105.

การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹²⁴

พัศนียา โภยสกุล ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเองและสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอันประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ¹²⁵



¹²⁴ ฌปภัทร รุ่งโรจน์, “การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

¹²⁵ พาศนียา โภยสกุล, “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 120-125.

งานวิจัยต่างประเทศ

มารมอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี¹²⁶

สมิทซ์และเพอร์คี (Smith and Purkey) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา 2) การวางแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการตั้งความคาดหวังสูง 4) เวลาและการะงาน 5) การแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาการ 6) การดำเนินตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม 7) ใหวพริบในการติดต่อสื่อสาร 8) การสนับสนุนและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง 9) การบริหารจัดการสถานที่ในโรงเรียน 10) การพัฒนาบุคลากร 11) การสร้างความมั่นคงของบุคลากร 12) การวางแผนเกี่ยวกับโรงเรียนและความร่วมมือ และ 13) การสนับสนุนการทำงาน¹²⁷

มาซิเอล (Maciel) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารในการบริหารงาน

¹²⁶ Marmon, DH Core C0mpetencies of Professional service providers in federally funded education programs The university of the Tennessee : 2006, Abstract.

¹²⁷ S.C. Smith and M.S. Purkey, **Effective School**, quoted in Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (Singapore:McGrow-Hill Education, 2008), 303.

วิชาการ ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์และความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ¹²⁸

แมคแคธี (Mc Carthy) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยม ในรัฐนิเจอร์ซี จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทการ ปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ และการตัดสินใจของโรงเรียน ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารควรมีบทบาทและมี ความรับผิดชอบต่องานวิชาการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด¹²⁹

บาร์เน็ตท์ (Barnett) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดของผู้บริหารงานวิชาการ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการของการบริหารงานวิชาการ ข้อมูลรายบุคคลในระดับลึกลงนำไปรวบรวมที่สำนักงานบริหารงานวิชาการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการสามารถ เรียกใช้ข้อมูลต่างๆ ทำให้มีความตั้งใจและร่วมมือในการทำงาน¹³⁰

เซา (Zhao) ศึกษาพบว่า การปฏิบัติที่ดีเลิศด้านงานวิชาการ ประกอบด้วย การมีมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา มีครูรับผิดชอบในการเรียนการสอน รัฐมีนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และสังคมให้การยอมรับการจัดการศึกษาของโรงเรียน¹³¹

อีลิค (Eric) ศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร คือ การสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาครูเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะของครูในการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีการทำวิจัยและเป็นครูมืออาชีพที่แท้จริง โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์

¹²⁸ Rosemarie Gomez Maciel, "Do principals make difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective school 2005", Proquest.DAI-A66/02 [online], accessed : 2015 July 9. Available from <http://proquest.uni.compqdweb?>

¹²⁹ Water M. McCarthy, "The Role of Secondary School Principal in New Jersey", Dissertation Abstracts International 32, 2 (May 2006) : 705 – A.

¹³⁰ Ronald Barnett, The Ideal of Academic Administration 2006, accessed :2015 July 9, Available from <http://interscience winley.com/doi/10.1111/j.1467 – 752.1993.tb00654.x/abstracts>

¹³¹ Yong, Zhao, "Commenth on the common Core Standerds Initiative," **AASA Journal of Scholarship** 6, 3 (May 2009) : 46-54.

ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน¹³²

แจ๊ค(Jack) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านวิชาการ ประกอบด้วย การมีโครงสร้างการบริหารไม่ซับซ้อน การได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากร มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การให้บริการทางวิชาการอย่างมืออาชีพ และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เป็นต้น¹³³



กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมา ย่อมส่งผลถึงภาระงาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์กร เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน กิจกรรมทุกประเภท ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านพลวัตการเรียนรู้ การเพิ่มอำนาจบุคคล ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านปรับเปลี่ยนองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ขณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และกำหนดสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 สมรรถนะ คือ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยทำงานร่วมกับครูกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรพัฒนา

¹³² Erice, Hirsch, "Promotion Best Practices in Virtual Campuses," **AACE Journal** 17, 3 (July 2009) : 75-92.

¹³³ Jack, Kenward, "Is There a Best way to Structure The Administration ?," **Higher Education** 12, 4 (October 2008) : 103-109.

ตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำ หน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอนเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ครูให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นนิติ บุคคลของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศ การศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 4) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการ และครูผู้สอน 2 คน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้ เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างของงานวิจัย คือ ศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงข้อแก้ไขต่างๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่ออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบบัณฑิตวิทยาลัยพิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เมื่อได้รับการอนุมัติหัวข้อและโครงการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของงานวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (tryout) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานวิจัย

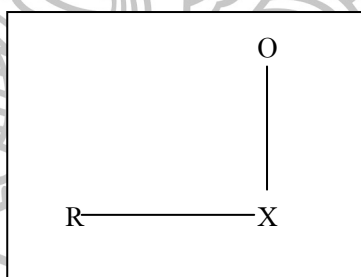
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย การรายงานการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดเรียงร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงจัดพิมพ์รายงานการวิจัยและส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| R | หมายถึง | กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ เพชรบุรี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹³⁴ ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ออกตามอำเภอ ดังนี้ 1) สถานศึกษาในอำเภอเมือง จำนวน 39 โรงเรียน 2) สถานศึกษาในอำเภอเขาชัย้อย จำนวน 22 โรงเรียน 3) สถานศึกษาในอำเภอหนองหญ้าปล้อง จำนวน 14 โรงเรียน และ 4) สถานศึกษาในอำเภอบ้านแหลม จำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 103 โรงเรียน
2. สุ่มสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยสถานศึกษาในแต่ละอำเภอแล้วสุ่มตามสัดส่วน ได้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ 1) สถานศึกษาในอำเภอเมือง จำนวน 32 โรงเรียน 2) สถานศึกษาในอำเภอเขาชัย้อย จำนวน 19 โรงเรียน 3) สถานศึกษาในอำเภอหนองหญ้าปล้อง จำนวน 11 โรงเรียน และ 4) สถานศึกษาในอำเภอบ้านแหลม จำนวน 24 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 86 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 344 คน รายละเอียดดังตารางที่ 2

¹³⁴ Robert V. Krejcie and Darle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities” Journal for Education and Psychological Measurement, No 3 (November 1970) : 608.

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1

อำเภอ / โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน/ครู วิชาการ/ครูผู้ ที่ได้รับมอบหมาย ดูแลด้านงาน วิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง	39	32	32	32	64	128
อำเภอเขาย้อย	22	19	19	19	38	76
อำเภอหนองหญ้า ปล้อง	14	11	11	11	22	44
อำเภอบ้านแหลม	28	24	24	24	48	96
รวม	103	86	86	86	172	344

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (x_{tot}) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานไว้ 4 ด้าน 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะหลัก : Core Competency (x_1)

2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($X_{1,1}$) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้องสมบูรณ์ หมายถึง ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เกือบทุกรายการ และเป็นแบบอย่างได้ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง มีการทดลองวิธีการหรือจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนางานใหม่ๆ โดยมีการจัดทำรายงาน การพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีการเผยแพร่ในวงกว้าง 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง มุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกรายการที่ได้รับมอบหมายจนปรากฏผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในองค์กรและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังนี้ 1) การปรับปรุงระบบบริการ หมายถึง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการ เกือบทุกรายการ อย่างต่อเนื่อง 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้รับบริการร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความพอใจในระดับมาก

2.1.3 การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) หมายถึง การอยู่ร่วมกันโดยมีบรรทัดฐานของสังคมเป็นกรอบในการปฏิบัติตน บุคคลจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสังคมซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา เพื่อการเจริญก้าวหน้ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นมีความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้าการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาตนเองจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็น และมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่นๆ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

2.1.4 การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการทีมงานสามารถจัดการให้ทุกคนในทีมงานประสานความร่วมมือกันจนวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลผู้บริหารต้องรับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกสมาชิกของทีมให้มีคุณสมบัติเหมาะสมช่วยให้สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนในทีมอุทิศตนในการทำงานอย่างเสียสละให้กับกลุ่ม ตลอดจนแบ่งปันรางวัลที่ได้รับจากการทำงานให้กับสมาชิกทุกคนในทีมอย่างเสมอภาคกัน โดยยึดหลักดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะประจำสายงาน : Functional Competency (X_2)

2.2.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องกรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2.6 การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร กระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคลหรือกลุ่มไปสู่บุคคลอื่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์ของตนไปยังบุคคลอื่น และการรับรู้ความคิดจากบุคคลอื่นมาปรับพฤติกรรมของตนเอง โดยกระบวนการของการสื่อสาร

2.2.7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์และการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงาน ตลอดจนให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.8 การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา ความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษา ตลอดจนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้

2.2 ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 (Y_{tot}) ตามแนวข้อบ่งชี้งานวิชาการ 12 ด้านของคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น การวิเคราะห์

สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร

2.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) หมายถึงการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดทางผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร และส่งเสริมการให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.2.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) หมายถึง การมีระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

2.2.5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานและสถาบัน ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียน

การสอน และการพัฒนางานวิชาการ กับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

2.2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (Y_6) หมายถึง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.7 การนิเทศการศึกษา (Y_7) หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

2.2.8 การแนะแนวการศึกษา (Y_8) หมายถึง การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (Y_9) หมายถึง จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้า หมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการพัฒนาคตามแผนคุณภาพการศึกษา โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน คุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและ

ประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10}) หมายถึง การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุวมชนและท้องถิ่น

2.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ (Y_{11}) หมายถึง การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12}) หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้ง ความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล)

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีการปฏิบัติ ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5	หมายถึง	สมรรถนะของผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาปรับแก้ไขข้อความ สำนวนภาษาและความเที่ยงตรงด้านภาษาโดยใช้การวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 -1.0 ทุกข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียนครูวิชาการ ครู ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูล 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)¹³⁵ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .935

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹³⁶ ดังนี้

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.00 – 1.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.50 – 2.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารหรือการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

¹³⁵ Lee J. Cronbach, *Essential of psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Herper & Row Publishers, 1978), 161.

¹³⁶ John W. Best, *Research in Education*, 4th ed. (Englewood cliffs : Prentice Hall, 1978), 190.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการใช้ค่ามัธยัมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
4. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 344 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 344 คน ซึ่งได้กลับมามีจำนวน 75 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 300 คน คิดเป็นร้อยละ 87.21 มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
N	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

β หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอย (regression coefficient)

df หมายถึง ค่าองศาอิสระ มาจาก K-1 (จำนวนกลุ่มหรือระดับลบบด้วยหนึ่ง)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	126	42.00
- หญิง	174	58.00
รวม	300	100.00
2. อายุ		
- 20 – 30 ปี	5	1.67
- 31 – 40 ปี	13	4.33
- 41 – 50 ปี	37	12.33
- 51 – 60 ปี	244	81.33
มากกว่า 60 ปี	1	0.34
รวม	300	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.00
- ปริญญาตรี	192	64.00
- ปริญญาโท	92	30.67
- ปริญญาเอก	12	4.00
- อื่นๆ	1	0.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่		
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	75	25.00
- รองผู้อำนวยการหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแล ด้านงานวิชาการ	75	25.00
- ครูผู้สอน	150	50.00
รวม	300	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- 1 – 5 ปี	5	1.67
- 6 – 10 ปี	7	2.33
- 11 – 15 ปี	54	18.00
- 16 – 20 ปี	44	14.67
- 21 – 25 ปี	31	10.33
- 26 – 30 ปี	59	19.67
- มากกว่า 30 ปี	100	33.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 81.33 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 -51 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 -41 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.33 อายุอยู่ระหว่าง 20 -30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 และอันดับสุดท้ายคือ มีอายุมากกว่า 60 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และอันดับสุดท้ายคือ จบการศึกษาอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน

จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 และอันดับสุดท้าย มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

n = 75

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก	4.34	0.51	มาก
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.30	0.52	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.29	0.50	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.34	0.52	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.41	0.51	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน	4.29	0.50	มาก
1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.33	0.49	มาก
2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.28	0.50	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.25	0.52	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.31	0.48	มาก
โดยเฉลี่ย	4.31	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.44$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.51$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.52$) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.52$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.50$) ตามลำดับ

ส่วนสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.49$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.48$) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.50$) และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

n=75

สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์	4.37	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	4.43	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.20	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่มีใครทำไ้ได้มาก่อน	4.00	0.75	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)

n=75

สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่ รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.61	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบระบบการบริการที่ดี ให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	4.25	0.65	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีและ สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ	4.50	0.60	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบใน การบริการอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.61	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.71	มาก
11. ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ในการให้บริการ	4.26	0.60	มาก
รวม	4.30	0.52	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด
โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60)
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. =
0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$,
S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และ
สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.35$,
S.D. = 0.61) ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบระบบการบริการที่ดีให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น แตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.60-0.75 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบริการที่ดี

n=75

สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบระบบการบริการที่ดี ให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	4.25	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ	4.50	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการบริการอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.71	มาก
5. ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการให้บริการ	4.26	0.60	มาก
รวม	4.29	0.50	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบระบบการบริการที่ดีให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.71)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.60-0.71 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาตนเอง

n=75

สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.34	0.63	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

n=75

สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วม พัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.32	0.64	มาก
รวม	4.34	0.52	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วม พัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.60-0.68 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

n=75

สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงานร่วมกัน	4.43	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม	4.38	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ	4.35	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม	4.45	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย	4.40	0.60	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย กล่าวชื่นชม และให้กำลังใจผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	4.40	0.67	มาก
รวม	4.41	0.51	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย กล่าวชื่นชม และให้กำลังใจผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ($\bar{X} =$

4.40, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.60) และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้ร้องขอ (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.60-0.67 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยภาวะคุกคามโอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร	4.17	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ	4.39	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร	4.36	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.23	0.63	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	4.34	0.58	มาก

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ต่อ)

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ โรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.59	มาก
รวม	4.33	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำ
แผนงาน/โครงการรองรับ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดองค์ประกอบ
ของแผนงาน/โครงการ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/
ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$,
S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดย
นำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษา
แก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการ
แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย
ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.57-0.65 มีการกระจาย
ของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว	4.41	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุป ประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็น ในที่ประชุมและในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	4.32	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอ สารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.24	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายในการสื่อสาร	4.29	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังทั้งทางตรง และทางอ้อมด้วยเทคนิคต่างๆ	4.21	0.64	มาก
รวม	4.28	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารและ
การจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} =$
4.41, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอ
แนวคิด แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62)
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อ
บรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี

จัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเทคนิคต่างๆ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.58-0.69 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและชักชวนให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ และพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่เกี่ยวกับการกิจที่ตนรับผิดชอบ	4.31	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบ	4.28	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง และร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ	4.11	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	4.26	0.63	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร มีการนิเทศ และติดตามอย่างเป็นระบบ	4.17	0.67	มาก

ตารางที่ 11 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ต่อ)

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา หรือสร้างประสบการณ์ตรงเพื่อพัฒนาบุคลากร	4.24	0.66	มาก
รวม	4.25	0.52	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและชักชวนให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ และพัฒนาศักยภาพในเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา หรือสร้างประสบการณ์ตรงเพื่อพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร มีการนิเทศ และติดตามอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง และร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.58-0.69 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

n=75

สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	4.34	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.42	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด	4.30	0.56	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรม	4.32	0.53	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.64	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน	4.30	0.55	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.21	0.57	มาก
โดยเฉลี่ย	4.31	0.48	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.53$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน ทันทสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.57$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.64$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.53-0.64 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

n=75

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	0.48	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.27	0.52	มาก
3. ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.32	0.46	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.53	มาก
5. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.15	0.56	มาก
6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.18	0.53	มาก
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.03	0.60	มาก
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.17	0.50	มาก
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.53	มาก
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	4.11	0.62	มาก
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	4.03	0.68	มาก
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.06	0.66	มาก
รวม	4.17	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.47) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.53) ด้านการแนะแนวการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.60) และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 14 ค่ามัธยัมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

n=75

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการก่อนจัดทำหลักสูตร	4.33	0.61	มาก
2. มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น	4.18	0.58	มาก
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.32	0.58	มาก
4. มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.34	0.58	มาก

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ)

n=75

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
5. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.34	0.53	มาก
6. มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน	4.35	0.54	มาก
7. มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม	4.30	0.53	มาก
8. มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร	4.17	0.63	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และสาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการก่อนจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.61) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58) มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) และ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.63 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

n=75

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระ และหน่วยงานเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.59	มาก
2. ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน	4.30	0.62	มาก
3. ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.14	0.63	มาก
4. ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง	4.32	0.61	มาก
5. มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	4.21	0.63	มาก
6. มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.28	0.60	มาก
7. มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.29	0.64	มาก
รวม	4.27	0.52	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) มีการส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) มีการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) มีการส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยงานเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) และมีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาด่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.59-0.64 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

n=75

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.58	มาก
2. มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน	4.13	0.62	มาก
3. ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น	4.53	0.57	มากที่สุด
4. ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	4.35	0.58	มาก
5. มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	3.93	0.94	มาก
6. รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.๖)	4.50	0.57	มากที่สุด
7. ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น	4.47	0.55	มาก
รวม	4.32	0.46	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้คือ ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ปพ.๖) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. =

0.58) การพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.62) และมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.94)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.55-0.94 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 คำขวัญนิมิตเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

n=75

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา	4.25	0.57	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.37	0.55	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.35	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	4.17	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.15	0.70	มาก
6. ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย	4.02	0.75	มาก
7. มีการนำวิจัยและผลงานมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรมหน่วยงานและสถาบันอื่น	3.88	0.76	มาก
รวม	4.17	0.53	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.55$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.59$) มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.57$) ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.62$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.70$) ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.75$) และการนำวิจัยและผลงานมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.76$)

เมื่อพิจารณาด่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.55-0.76 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

n=75

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน	4.15	0.65	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.11	0.70	มาก
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.62	มาก
4. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ	4.23	0.59	มาก
5. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนา และการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น	4.14	0.72	มาก
6. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น	4.05	0.71	มาก
รวม	4.15	0.56	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้คือ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.62$) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.59$) ศึกษาวิเคราะห์

ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.65$) ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอนกับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.72$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.70$) และประสานความร่วมมือใน การผลิตสื่อ จัดหา พัฒนา และการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคลากร ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.71$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.72 มีการกระจาย ของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 คำวินิจฉัยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

n=75

การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขต พื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง	4.17	0.66	มาก
2. ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกโรงเรียน	4.38	0.57	มาก
3. มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง	4.02	0.73	มาก
4. มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษาใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.77	มาก
5. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก สถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิด องค์กรความรู้ใหม่	4.05	0.71	มาก
6. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น	4.12	0.66	มาก

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (ต่อ)

n=75

การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.32	0.62	มาก
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้	4.32	0.59	มาก
รวม	4.18	0.53	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.57$) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.59$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.62$) การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.66$) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.66$) มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.77$) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.71$) และมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.73$)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.59-0.77 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
 ด้านการนิเทศการศึกษา

n=75

การนิเทศการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.21	0.64	มาก
2. มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายนอกสถานศึกษา	3.90	0.81	มาก
3. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย	4.10	0.64	มาก
4. มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	4.01	0.65	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.15	0.66	มาก
6. ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.07	0.67	มาก
7. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ	3.96	0.78	มาก
8. มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับจัดระบบนิเทศการศึกษา	3.84	0.90	มาก
รวม	4.03	0.60	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.64$) ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.66$) ดำเนินการ

นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67) มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.65) มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การ จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.78) มีการ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) และมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับจัดระบบนิเทศ การศึกษา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.64-0.90 มีการกระจาย ของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการแนะแนวการศึกษา

n=75

การแนะแนวการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.63	มาก
2. มีการเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการ เรียนการสอนกับการจัดระบบการแนะแนว	4.23	0.52	มาก
3. ครูทุกคนในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินการแนะ แนวการศึกษา	4.30	0.56	มาก
4. มีการติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการ แนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	4.17	0.61	มาก
5. ประสานความร่วมมือด้านการแนะแนวการศึกษากับ สถานศึกษา	4.19	0.57	มาก
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานการณ์ หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่ การศึกษา	4.00	0.70	มาก
รวม	4.17	0.50	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ครูทุกคนในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินการแนะแนวการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) มีการเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอนกับการจัดระบบการแนะแนว ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.53) ประสานความร่วมมือด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57) มีการติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานการณ์ หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.70 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

n=75

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.28	0.62	มาก
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง	4.27	0.60	มาก
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา	4.27	0.60	มาก
4. จัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.35	0.63	มาก
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.62	มาก
6. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.24	0.59	มาก
7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา	4.03	0.77	มาก
8. นำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.32	0.60	มาก
รวม	4.28	0.53	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการจัดระบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) มีการนำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) มีการติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.62) มีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา มีค่ามัธยเลขคณิตเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) และมีการประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.59-0.77 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

n=75

การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. สำรวจความต้องการ วางแผนในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	4.13	0.70	มาก
2. จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น	3.98	0.78	มาก
3. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา	4.21	0.67	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น	4.08	0.74	มาก
5. จัดบุคลากรในโรงเรียนให้มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น	4.08	0.64	มาก
รวม	4.11	0.62	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) มีการสำรวจความต้องการ วางแผนในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.70) มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) จัดบุคลากรในโรงเรียนให้มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.64) และมีการจัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.78)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.64-0.78 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 24 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

n=75

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาของรัฐทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่ การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา	4.10	0.72	มาก
2. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาของเอกชน ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่ การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา	3.97	0.78	มาก
3. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่ การศึกษา	4.01	0.68	มาก
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ องค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ	3.79	0.95	มาก
5. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	4.13	0.72	มาก
รวม	4.03	0.68	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) มีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.72) มีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) มีการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของเอกชน ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.78) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.95)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.68-0.95 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

n=75

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหาร
1. สำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.04	0.78	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.07	0.77	มาก
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.98	0.75	มาก
4. จัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.00	0.73	มาก
5. ผู้บริหารจัดตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.12	0.68	มาก
รวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารจัดการตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.77) มีการสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) มีการจัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) และมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.68-0.78 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 1

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson's product-moment correlation coefficient

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

n=75

	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา [Y1]	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ [Y2]	การวัดผลประเมินผลและเทียบผลการเรียน [Y3]	การจัดตั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษา [Y4]	การพัฒนาสื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ [Y5]	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ [Y6]	การนิเทศการศึกษา [Y7]	การแนะแนวการศึกษา [Y8]	การพัฒนาชมรมการประกันคุณภาพการศึกษา [Y9]	การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน [Y10]	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ [Y11]	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา [Y12]	ด้านการบริหารงานวิชาการ [Ytot]
1. สมรรถนะหลัก(X_1)	0.641**	0.662**	0.584**	0.683**	0.742**	0.696**	0.671**	0.574**	0.685**	0.656**	0.572**	0.624**	0.765**
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์($X_{1,1}$)	0.605**	0.65**	0.548**	0.611**	0.669**	0.584**	0.598**	0.540**	0.677**	0.613**	0.564**	0.564**	0.709**
1.2 การบริการที่ดี($X_{1,2}$)	0.569**	0.591**	0.500**	0.604**	0.689**	0.662**	0.625**	0.519**	0.605**	0.600**	0.531**	0.580**	0.696**
1.3 การพัฒนาตนเอง($X_{1,3}$)	0.578**	0.583**	0.570**	0.643**	0.626**	0.620**	0.639**	0.529**	0.613**	0.62**	0.534**	0.613**	0.705**
1.4 การทำงานเป็นทีม($X_{1,4}$)	0.568**	0.574**	0.498**	0.614**	0.706**	0.655**	0.569**	0.492**	0.585**	0.545**	0.442**	0.505**	0.661**
2. สมรรถนะประจำสายงาน(X_2)	0.537**	0.559**	0.533**	0.586**	0.620**	0.576**	0.555**	0.497**	0.570**	0.549**	0.464**	0.509**	0.642**
2.1 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์($X_{2,1}$)	0.676**	0.682**	0.605**	0.671**	0.696**	0.662**	0.614**	0.537**	0.681**	0.611**	0.512**	0.604**	0.738**
2.2 การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	0.514**	0.511**	0.493**	0.586**	0.703**	0.655**	0.522**	0.598**	0.553**	0.469**	0.466**	0.460**	0.637**
2.3 การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร($X_{2,3}$)	0.593**	0.66**	0.569**	0.734**	0.718**	0.679**	0.726**	0.618**	0.673**	0.669**	0.637**	0.651**	0.781**
2.4 การมีวิสัยทัศน์($X_{2,4}$)	0.690**	0.709**	0.605**	0.716**	0.716**	0.683**	0.688**	0.641**	0.719**	0.653**	0.672**	0.632**	0.798**
ด้านสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา(X_{tot})	0.688**	0.712**	0.629**	0.743**	0.792**	0.745**	0.714**	0.641**	0.732**	0.687**	0.625**	0.662**	0.821**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร(X_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการ(Y_{tot}) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.821 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.765 และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($X_{1.4}$) มีความสัมพันธ์กับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.706 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($X_{1.2}$) มีความสัมพันธ์กับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.689 และลำดับที่ 3 คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($X_{1.1}$) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Y_9) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.677

ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.642 และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2.4}$) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Y_9) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.719 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2.3}$) มีความสัมพันธ์กับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.718 และลำดับที่ 3 คือ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2.4}$) มีความสัมพันธ์กับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.716

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เพชรบุรี เขต 1

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 แบบขั้นตอน Stepwise multiple regression analysis

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

n=300

	การมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1)	การบริหารที่ดี(X_2)	การพัฒนาตนเอง(X_3)	การทำงานเป็นทีม(X_4)	การวิเคราะห์และสังเคราะห์(X_5)	การสื่อสารและการจูงใจ(X_6)	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(X_7)	การมีวิสัยทัศน์(X_8)	ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	ด้านการบริหารงานวิชาการ(Y_{tot})
1. สมรรถนะหลัก (X_1)										
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์($X_{1,1}$)	1									
1.2 การบริหารที่ดี ($X_{1,2}$)	0.815**	1								
1.3 การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	0.730**	0.755**	1							
1.4 การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$)	0.734**	0.790**	0.742**	1						
2. สมรรถนะประจำสายงาน หลัก (X_1)										
2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	0.748**	0.689**	0.735**	0.701**	1					
2.2 การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	0.684**	0.695**	0.655**	0.710**	0.714**	1				
2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	0.723**	0.714**	0.733**	0.734**	0.748**	0.682**	1			
2.4 การมีวิสัยทัศน์($X_{2,4}$)	0.759**	0.658**	0.688**	0.673**	0.774**	0.656**	0.826**	1		
ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	0.890**	0.878**	0.868**	0.874**	0.876**	0.831**	0.885**	0.864**	1	
ด้านการบริหารงานวิชาการ(Y_{tot})	0.709**	0.696**	0.705**	0.661**	0.738**	0.637**	0.781**	0.798**	0.821**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.637-0.890 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) สัมพันธ์กับการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.826 รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($X_{1,1}$) สัมพันธ์กับการบริการที่ดี ($X_{1,2}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.815 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) สัมพันธ์กับการบริการที่ดี ($X_{1,2}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 และลำดับสุดท้ายคือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) สัมพันธ์กับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.656

และลำดับสุดท้ายคือ การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.655

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาพรวมและแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ตามตารางที่ 27 - 42

1. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot}) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังรายละเอียดตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหาร(X_{tot})ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.836	1	44.836	617.197	.000
Residual	21.648	298	.073		
Total	66.484	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .821
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .674
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .673
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) 0.269526
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.369	.154		2.395*	.017
สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot})	.882	.035	.821	24.843**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .821 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม(Y_{tot}) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เท่ากับ .674 หมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 67.4 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .673 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ 0.269526

ในลักษณะนี้แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.369 + 0.882(X_{tot})$$

2. การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก(X_1)และสมรรถนะประจำสาขางาน(X_2) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังรายละเอียดตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สมรรถนะหลัก(X_1)และสมรรถนะประจำสาขางาน(X_2) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	39.284	2	19.642	214.468	.000
Residual	27.200	297	.092		
Total	66.484	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .769
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .591
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .588
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) 0.302628
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.529	.215		2.462*	.017
สมรรถนะหลัก(X_1)	.683	.060	.673	11.350**	.000
สมรรถนะประจำสาขางาน(X_2)	.189	.095	.118	1.992*	.047

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ สมรรถนะหลัก(X_1) และสมรรถนะประจำสายงาน(X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .769 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม (Y_{tot}) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เท่ากับ .591 หมายความว่า สมรรถนะหลัก(X_1) และสมรรถนะประจำสายงาน(X_2) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 59.1 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .588 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) 0.302628

ในลักษณะนี้แสดงว่าสมรรถนะหลัก(X_1) และสมรรถนะประจำสายงาน(X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.529 + 0.683 (X_1) + 0.189(X_2)$$

3. การวิเคราะห์สมรรถนะสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังรายละเอียดตารางที่ 30



ตารางที่ 30 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.774	8	5.972	92.877	.000
Residual	18.710	291	.064		
Total	66.484	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .848
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .719
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .711
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) 0.25360
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.315	.149		2.108*	.036
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.376	.098	.379	3.854**	.000
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	.213	.079	.235	2.690**	.008
การบริการที่ดี ($X_{1,2}$)	.161	.061	.170	2.635**	.009
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	.128	.056	.134	2.261*	.025

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .848 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม (Y_{tot}) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เท่ากับ .719 หมายความว่า การมี

วิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 71.9 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .711 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ 0.25360

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.315 + 0.376 (X_{2,4}) + 0.213 (X_{2,3}) + 0.161 (X_{1,2}) + 0.128 (X_{2,1})$$

4. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ดังรายละเอียดตารางที่ 31



ตารางที่ 31 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36.761	8	4.595	42.455	.000
Residual	31.496	291	.108		
Total	68.257	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .734
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .539
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .526
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) .32899
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.918	.194		4.733**	.000
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.430	.127	.427	3.395**	.001
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	.305	.113	.315	2.708**	.007

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .734 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) เท่ากับ .539 หมายความว่า การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ได้ร้อยละ 53.90 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .526 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .32899

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.918 + 0.430 (X_{2,4}) + 0.305 (X_{2,1})$$

5. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ดังรายละเอียดตารางที่ 32



ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ (Y₂)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.562	8	5.695	47.968	.000
Residual	34.550	291	.119		
Total	80.112	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .754
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) .569
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .557
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) .34457
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.624	.203		3.069**	.002
การสื่อสารและการจูงใจ (X _{2,2})	-.278	.104	-.266	-2.671**	.008

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X_{2,2}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .754 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ (Y₂) เท่ากับ .569 หมายความว่า การสื่อสารและการจูงใจ (X_{2,2}) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ (Y₂) ได้ร้อยละ 56.90 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²)

เท่ากับ .557 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .34457

ในลักษณะนี้แสดงว่าการสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.624 - 0.278 (X_{2,2})$$

6. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบผลการเรียน (Y_3) ดังรายละเอียดตารางที่ 33



ตารางที่ 33 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.707	8	3.463	27.507	.000
Residual	36.640	291	.126		
Total	64.347	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .656
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .431
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .415
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) .35484
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.391	.209		6.650**	.000
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.241	.089	.247	2.710**	.007
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	.215	.079	.229	2.726**	.007
การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	.177	.072	.197	2.467*	.014

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .656 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน(Y_3) เท่ากับ .431 หมายความว่า การมี

วิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 43.10 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .415 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .35484

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.624 + 2.710 (X_{2,4}) + 2.726 (X_{2,1}) + 2.467 (X_{1,3})$$

7. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ดังรายละเอียดตารางที่ 34



ตารางที่ 34 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.080	8	6.385	54.343	.000
Residual	34.191	291	.117		
Total	85.271	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.774
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.599
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.588
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.34277
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.234	.202		1.157	.248
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	.426	.107	.415	3.975**	.000
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.411	.132	.366	3.120**	.002
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	.248	.117	.229	2.108*	.036
การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	.223	.108	.216	2.063*	.040

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .774 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) เท่ากับ .599 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ได้ร้อยละ 55.90 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .588 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .34277

ในลักษณะนี้แสดงว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.234 + 0.426 (X_{2,3}) + 0.411 (X_{2,4}) + 0.248 (X_{2,1}) + 0.223 (X_{1,3})$$

8. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) ดังรายละเอียดตารางที่ 35

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.950	8	7.744	69.412	.000
Residual	32.465	291	.112		
Total	94.415	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.810
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.656
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.647
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.33401
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.350	.197		-1.776	.077
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.355	.128	.300	2.761**	.006
การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	.316	.101	.279	3.136**	.002
การบริการที่ดี ($X_{1,2}$)	.266	.132	.236	2.015*	.045
การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$)	.262	.106	.239	2.469*	.014
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	.209	.104	.193	1.999*	.047

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .810 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) เท่ากับ .656 หมายความว่า การมีวิสัยทัศน์($X_{2,4}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การบริการที่ดี($X_{1,2}$) การทำงานเป็นทีม($X_{1,4}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร($X_{2,3}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) ได้ร้อยละ 65.60 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .647 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .33401

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์($X_{2,4}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_5 = -0.350 + 0.355 (X_{2,4}) + 0.316 (X_{2,2}) + 0.266 (X_{1,2}) + 0.262 (X_{1,4}) + 0.209 (X_{2,3})$$

9. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้(Y_6) ดังรายละเอียดตารางที่ 36

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้(Y_0)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.666	8	6.333	55.705	.000
Residual	33.084	291	.114		
Total	83.750	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.778
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.605
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.594
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.33718
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.097	.199		.487	.627
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.664	.130	.596	5.117**	.000
การบริการที่ดี ($X_{1,2}$)	.630	.133	.594	4.732**	.000
การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	.507	.102	.475	4.984**	.000
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$)	.450	.116	.420	3.898**	.000
การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$)	.420	.107	.405	3.910**	.000
การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	.325	.107	.317	3.053**	.002
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	.395	.105	.389	3.751**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) เท่ากับ .605 หมายความว่า การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) ได้ร้อยละ 60.50 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .594 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .33718

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_6 = 0.097 + 0.664 (X_{2,4}) + 0.630 (X_{1,2}) + 0.507 (X_{2,2}) + 0.450 (X_{2,1}) + 0.420 (X_{1,4}) + 0.325 (X_{1,3}) + 0.395 (X_{2,3})$$

10. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7)
ดังรายละเอียดตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา(Y₇)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.129	8	7.766	50.881	.000
Residual	44.417	291	.153		
Total	106.546	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.764
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R ²)	.583
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.572
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.39068
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.121	.230		-.524	.601
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X _{2,3})	.570	.122	.497	4.664**	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X _{2,4})	.449	.150	.358	2.989**	.003
การบริการที่ดี (X _{1,2})	.409	.154	.342	2.654**	.008
การพัฒนาตนเอง (X _{1,3})	.311	.123	.269	2.521*	.012

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .764 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) เท่ากับ .583 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) ได้ร้อยละ 58.30 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .572 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .39068

ในลักษณะนี้แสดงว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_7 = -0.121 + 0.570 (X_{2,3}) + 0.449 (X_{2,4}) + 0.409 (X_{1,2}) + 0.311 (X_{1,3})$$

11. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_8)
ดังรายละเอียดตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา(Y_u)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36.172	8	4.522	34.075	.000
Residual	38.614	291	.133		
Total	74.786	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.695
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.484
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.469
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.36427
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.886	.215		4.126**	.000
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.444	.140	.422	3.168**	.002
การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	.370	.110	.366	3.364**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

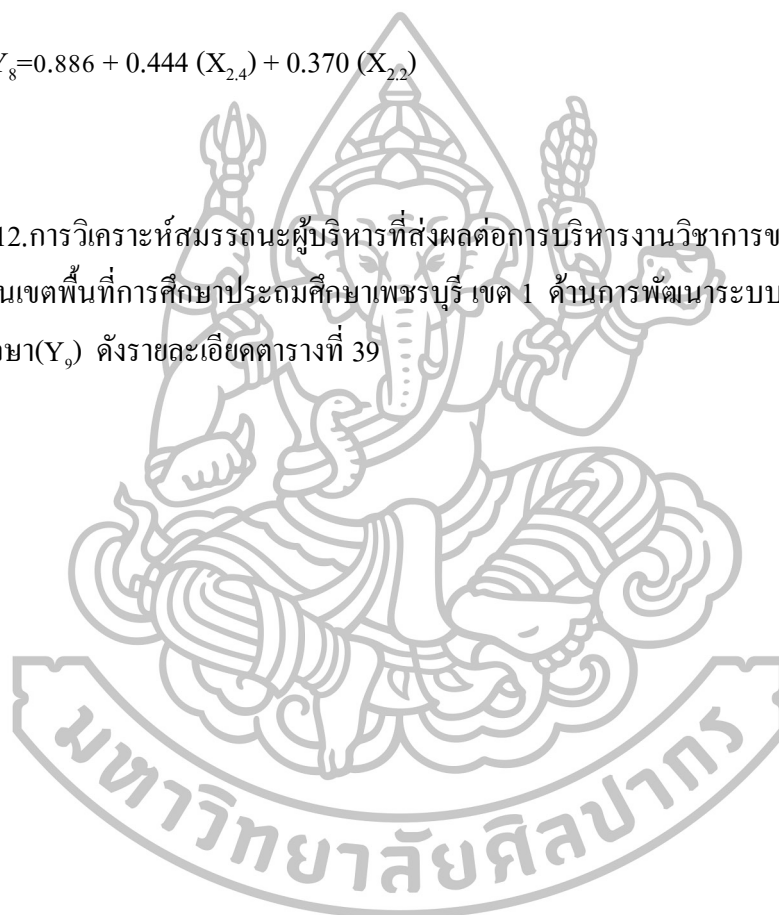
จากตารางที่ 38 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ .695 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_u) เท่ากับ .484 หมายความว่า การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_u) ได้ร้อยละ 48.40 มีค่าประสิทธิภาพ

การทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R²) เท่ากับ .469 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .36427

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ (X_{2,4}) และการสื่อสารและการจงใจ (X_{2,2}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา(Y₈) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_8 = 0.886 + 0.444 (X_{2,4}) + 0.370 (X_{2,2})$$

12.การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา(Y₉) ดังรายละเอียดตารางที่ 39



ตารางที่ 39 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_0)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.972	8	5.996	49.898	.000
Residual	34.971	291	.120		
Total	82.942	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.761
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.578
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.567
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.34666
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.466	.204		2.282*	.023
การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	-.221	.105	-.208	-2.111*	.036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การสื่อสารและการจูงใจ($X_{2,2}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .761 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_0) เท่ากับ .578 หมายความว่า การสื่อสารและการจูงใจ($X_{2,2}$) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_0) ได้ร้อยละ 57.80 มีค่าประสิทธิภาพการ

ทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R^2) เท่ากับ .567 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .34666

ในลักษณะนี้แสดงว่าการสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(Y_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_9 = 0.446 - 0.221 (X_{2,2})$$

13.การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) ดังรายละเอียดตารางที่ 40



ตารางที่ 40 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.078	8	7.635	40.612	.000
Residual	54.706	291	.188		
Total	115.784	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.726
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.528
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.515
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.43358
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.007	.256		.029	.977
การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$)	-.299	.131	-.238	-2.283*	.023

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การสื่อสารและการจูงใจ ($X_{2,2}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ .726 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน(Y_{10}) เท่ากับ .528 หมายความว่า การสื่อสารและการจูงใจ($X_{2,2}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_{10}) ได้ร้อยละ 52.80 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .515 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .43358

ในลักษณะนี้แสดงว่าการสื่อสารและการจูงใจ($X_{2,2}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{10} = 0.007 - 0.299 (X_{2,2})$$

14.การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ(Y_{11}) ดังรายละเอียดตารางที่ 41

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ(Y_{11})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70.274	8	8.784	37.239	.000
Residual	68.644	291	.236		
Total	138.918	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.711
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	.506
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.492
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate)	.48568
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.190	.286		-.665	.507
การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$)	.621	.187	.433	3.322**	.001
การทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$)	-.422	.155	-.317	-2.730**	.007

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 41 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .711 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{11}) เท่ากับ .506 หมายความว่า การมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) สามารถทำนาย การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{11}) ได้ร้อยละ 50.60 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .492 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .48568

ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) และการทำงานเป็นทีม ($X_{1,4}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (Y_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{11} = -0.190 + .621 (X_{2,4}) - 0.422 (X_{1,4})$$

15. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นุคคคครอบครัวยุคใหม่และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{12}) ดังรายละเอียดตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12})

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65.585	8	8.198	37.413	.000
Residual	63.766	291	.219		
Total	129.351	299			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .712
 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) .507
 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .493
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) .46811
 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.167	.276		-.604	.546
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$)	.419	.146	.331	2.861**	.005
การพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	.334	.148	.262	2.262*	.024

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

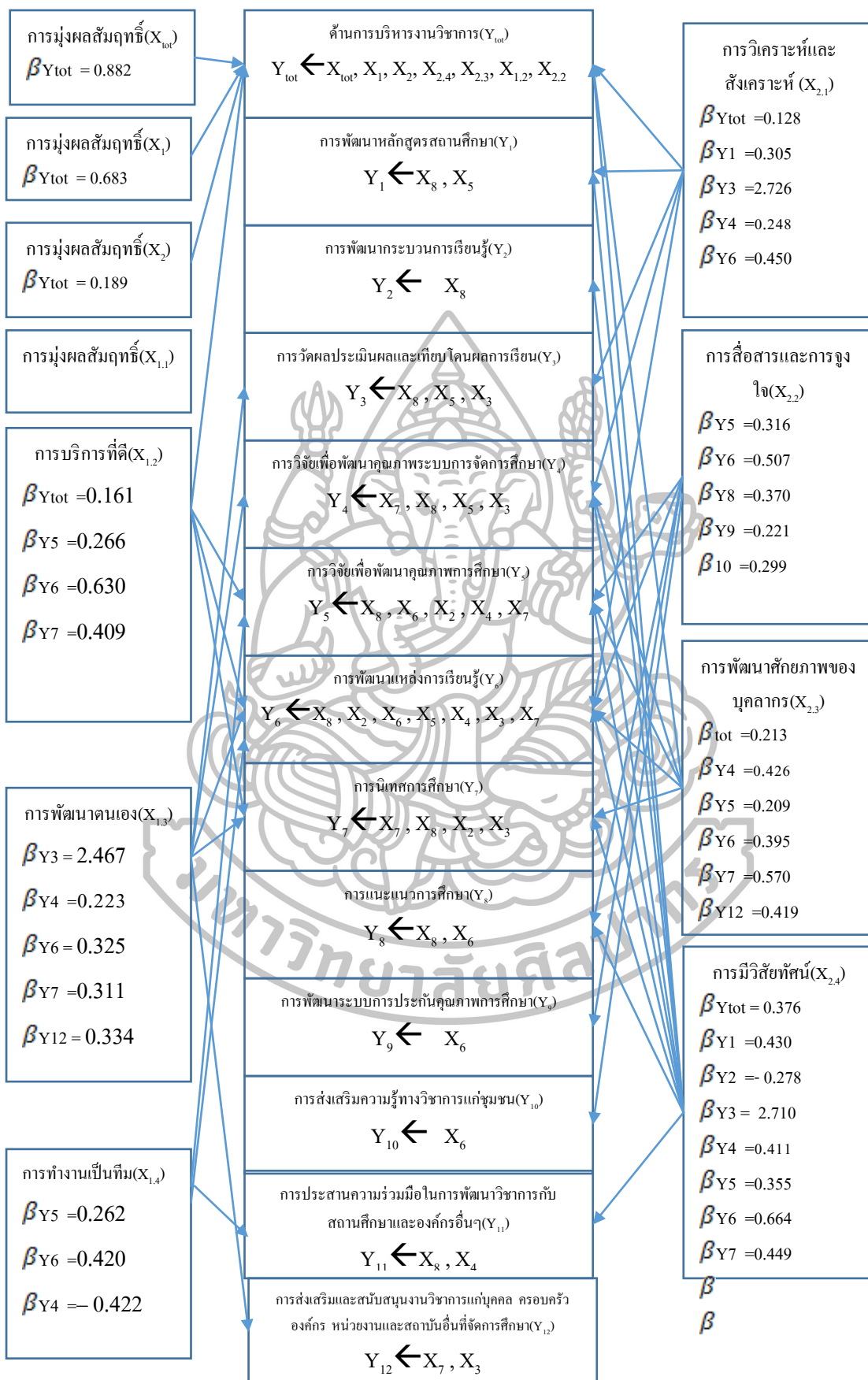
จากตารางที่ 42 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร($X_{2,3}$) และการพัฒนาตนเอง($X_{1,3}$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .712 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12})

เท่ากับ .507 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร($X_{2,3}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12}) ได้ร้อยละ 50.70 มีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .493 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the Estimate) เท่ากับ .46811

ในลักษณะนี้แสดงว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร($X_{2,3}$) และการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา(Y_{12}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{12} = -0.167 + 0.419 (X_{2,3}) + 0.334 (X_{1,3})$$





บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลด้านงานวิชาการจำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 300 ฉบับ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สรุปผลได้ดังนี้คือ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลและเทียบโอนผลการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ และด้านการนิเทศการศึกษา

3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพระบบการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ สมรรถนะผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ลำดับที่สาม คือ สมรรถนะผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot}) ทั้งสมรรถนะหลัก (X_1) และสมรรถนะประจำสายงาน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2,4}$) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($X_{2,3}$) การบริการที่ดี ($X_{1,2}$) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($X_{2,1}$) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสมการทำนายดังนี้ $Y_{tot} = 0.315 + 0.376 (X_{2,4}) + 0.213 (X_{2,3}) + 0.161 (X_{1,2}) + 0.128 (X_{2,1})$ โดยสมการดังกล่าวมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 71.9

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ได้อย่างดี ทำให้มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มีคุณลักษณะ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิงยศ พลเลิศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรการบริหารงานต่างๆ การศึกษาคูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การศึกษากฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะการสื่อสาร และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณิจ แสนวัง ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตาม

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมี วิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่ามัธยิมเลขคณิตเป็น ลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีทักษะในการจัดการทีมงาน สามารถจัดการให้ทุกคนในทีมงาน ประสานความร่วมมือกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ องค์กรประกอบต่างๆ ของทีมงาน เช่น สมาชิกของทีม ภาวะผู้นำ กระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงาน เป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการสร้างและรักษา สัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้วยการปรับตัว ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ประสานงาน สร้าง ขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทASURE ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ

สำหรับสมรรถนะประจำสายงานพบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) มีค่ามัธยิม เลขคณิตเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่าง เป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศนียา โกยสกุล ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ

สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอันประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ ส่วนด้านการสื่อสารและการจูงใจมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ดังนั้น การเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสาร ตลอดจนการนำเสนอสารสนเทศจึงเป็นอุปสรรคสำหรับผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ ถึงแม้สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจจะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย แต่ผู้บริหารก็มีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ศิริบุรพงศา ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและจำเป็นต้องนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเท่ากับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจที่จะนำโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพที่เชื่อถือได้ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการนำทางตนเองเกี่ยวกับการบริการงานยุคใหม่ที่เรียกว่าการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความเป็นผู้นำในด้านบริหารวิชาการ เป็นผู้จัดการที่
 เลียบแหลม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ประกอบกับ
 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้
 กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยังสถานศึกษา
 โดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นงานสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและการที่ผู้บริหารจะ
 พัฒนางานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาคนมีสมรรถนะการบริหารวิชาการ
 และเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด มีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรใน
 สถานศึกษา ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดคั้งนี้คือการส่งเสริมประสานงาน
 ให้ครูร่วมมือในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการ
 เรียนการสอนของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน
 ผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งการ
 เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การ
 ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
 สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร
 หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมใด ๆ ที่
 สัมพันธ์กับการเรียนการสอนถือว่างานนั้นเป็นงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการ
 ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พรหมศักดิ์ ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
 ที่ส่งผลต่อการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร
 เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบ โอนผลการเรียน(Y_3) มีค่า
 มัชฌิมเลขคณิตในระดับมากเป็นลำดับแรก อาจเนื่องมาจากสถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและ
 ประเมินผลโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้
 เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมิน
 และตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตามผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดำเนินการ
 ประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการ
 ประเมินอย่างหลากหลาย ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

ตลอดจนมีการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ เพื่อนำผลการ ประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการวัดและ ประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมค แครธี (McCarthy) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยม ในรัฐ นิเจอร์ซี จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทการ ปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการ และการตัดสินใจของโรงเรียน ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารควรมีบทบาทและม ีความรับผิดชอบต่องานวิชาการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย คำปลิวได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการการวัดผลประเมินผลและเทียบ โอน ผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัด เตรียมการวัดผลและประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ให้ เป็นไปตามแนวทางของการบริหารงานวิชาการ

สำหรับด้านการนิเทศการศึกษา(Y₇) ผลการวิจัยพบว่า มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจาก การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น มี การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในและ ภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นในการวางแผนงานจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบ ของทุกฝ่าย ซึ่งบางครั้งผู้บริหารหรือครู ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัดละเลย และไม่ให้ความสำคัญ การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นที่ทุกฝ่าย จะต้องรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนี้อาจมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เกี่ยวกับจัดระบบนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการระบบนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษากับองค์กรอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลฑริ พิกุลแกม ได้ศึกษาการ

บริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย คำปลิว ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการนิเทศการศึกษาตามเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พบว่าผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลปীয়านมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารเสนอให้ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ(Y_{11}) ผลการวิจัยพบว่า มีค่ามัธยเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้ายเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆจำเป็นต้องประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษา รวมทั้งได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก คือ บริการและความช่วยเหลืออื่นๆ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อีกทั้งได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือจากชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ในขณะที่เดียวกันชุมชนมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นสมบัติของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ แก่นน้อย ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักคิด ครอบครั องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

และการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย คำปลิวได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พบว่าผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลให้มีหน้าที่ในการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นอยู่ในระดับมากที่สุดและผู้บริหารส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3. สมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ ทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นหัวใจขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสมรรถนะเป็นปัจจัยชี้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนในการแข่งขันให้แก่องค์กร เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะย่อมทำให้การบริหารงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นระบบ มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ดังนั้นสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการจึงมีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชริน สงค์ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งพบว่า การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้ ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการและบริบทของสถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถจัดกิจกรรมตามขั้นตอนการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาซิเยล (Maciel) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาโดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของ

โรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์และความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร(X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน และมีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค้นคว้าหาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา แสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และให้ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุเป้าหมายหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย คำปลิวได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งพบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะประจำสายงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมารมอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง

เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ ระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่ กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตร ทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การ พัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

4. สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot})ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ(Y_{tot})ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้ มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตั้งใจและความพยายามปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและการจัดรูปแบบระบบบริการที่ดีที่การการศึกษา คั่นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน และมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย มีความรู้ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์รวบรวมองค์ ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ พัฒนางาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัว เข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้เหมาะสมกับบทบาท การร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม เข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ มีความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการ สื่อสาร มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ และสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางการ

พัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างทันสมัยและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพัศนิยา โภยสกุล ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเองและสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารอันประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะหลัก (X_1) และสมรรถนะประจำสายงาน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มองเห็นว่าจะอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริง ตลอดจนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ ตัวแปรสำคัญในการส่งเสริมวิสัยทัศน์คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) ที่พัฒนาให้ผู้บริหารมองการณ์ไกล มีการมองย้อนกลับไปข้างหลัง ตระหนักถึงผลกระทบและแนวโน้มต่าง ๆ มององค์กรในภาพรวมคาดคะเนแรงต่อต้านต่าง สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร มีความมุ่งมั่นหรือความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง และมีการประเมินวิสัยทัศน์ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมี

ความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพดีขึ้น มีทักษะในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษาโดยผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม(Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การให้ ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship) ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและ หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทซ์และเพอร์คีย์ (Smith and Purkey) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมี สมรรถนะที่ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้มีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จัดให้มีรูปแบบระบบการ บริการที่ดีให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้าให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี และสร้าง ความประทับใจแก่ผู้รับบริการ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุง และพัฒนาระบบในการบริการ อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อีธ (Eith) ศึกษาบทบาทวิสัยทัศน์และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง ในวิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ในมลรัฐ โอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านบทบาทมี 3 บทบาท คือ 1) การแสดงบทบาทการเป็นทีม 2) การ ให้บริการ 3) การเป็นผู้นำหรือผู้จัดการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤทธิ เรื่องแก้ว ศึกษา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับการปฏิบัติจาก มากไปน้อยประกอบด้วย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองตามลำดับ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักด้าน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 19.1 อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 ประเด็นสุดท้ายก็คือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจ

สิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางาน องค์กร แก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศนียา โกยสกุล ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร อันประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ

การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริการที่ดีและการวิเคราะห์และสังเคราะห์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนางานที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ผู้บริหารควรวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน นำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียน จัดระบบ โครงสร้างการบริหารงาน โดยยึดหลักความยืดหยุ่น รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤณี เรื่องแก้ว ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อยประกอบด้วย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองตามลำดับ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักด้าน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 19.1 อย่างมีนัยสำคัญ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไปของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควร มีนโยบายส่งเสริมการใช้แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: ID - PLAN) ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคคล เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพ ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ควรสนับสนุนด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองให้แก่ผู้บริหาร เพื่อพัฒนาได้ตรงตามความสามารถ และความต้องการของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควร มีนโยบายขับเคลื่อนการนิเทศการศึกษา

และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นผู้สถานศึกษา
 อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และเปิดเผย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา
 เพชรบุรี เขต 1 มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินการนิเทศการศึกษาของ
 สถานศึกษาในสังกัดอย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งควรจัดทำรายงานผลการนิเทศ
 การศึกษาให้เป็นปัจจุบันและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่
 เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การ
 ดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
 เกี่ยวกับจัดระบบนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการระบบนิเทศ
 การศึกษาให้กับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการนิเทศ
 การศึกษาทุกด้าน

3. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับการ
 บริหารงานวิชาการด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร
 อื่นๆใน ระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ
 แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ควรปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย เพื่อให้การ
 บริหารจัดการในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตนและต่างหน่วยงาน
 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์ โดยมีการ
 เสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเกิด
 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะส่งผลให้เกิดการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
 สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

4. สมรรถนะของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริการ
 ที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด
 วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
 เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำทางวิชาการ อีกทั้งน่านโยบายของรัฐและแผนการศึกษา
 กำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์
 และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหา
 ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรด้วย
 รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมตามศักยภาพของบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควร
 ปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สามารถ
 จัดระบบการบริการที่ดีโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ โดยสำรวจความคิดเห็นของ

ผู้รับบริการด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย แล้วนำข้อมูล มาปรับปรุง สรุปรูปเป็นสารสนเทศ และจัดทำเป็นรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ และต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้ว แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. ควรศึกษาและสร้างรูปแบบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงมหาดไทย. เอกสารความรู้เรื่องสมรรถนะและการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ปลัดอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย . กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์, 2549.

กระทรวงศึกษาธิการ. ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ. เข้าถึงเมื่อ 29 ตุลาคม 2556,

เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th/>

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการปฏิบัติงาน**

ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,
2553.

_____. **เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
2545.

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, [เอกสารข้อมูล
สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556. เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก
<http://www.petburi.go.th/web/>

กองทัพ เคลือบพณิชกุลและคณะ. **รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ**
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2549.

กิตติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2532.

กุลฑริ พิกุลแกม. “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: นาโกต้า, 2546.

คำหมาน คนไค. **คู่มืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)
จำกัด, 2546.

จีระ งอกศิลป์, **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เล่ม 6,**
เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.geeratutor.com

จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ:บุ๊ค พอยท์, 2545.

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. **การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core
Comptency).** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

- ชาติรี โปธิกุล. “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. **ผลการประเมินภายนอกรอบสาม**, เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2555
เข้าถึงได้จาก <http://www.komchadluek.net/index.php>
- ชูชัย สมितिไกร, **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- โชคชัย พิภโต. “การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กลุ่มโรงเรียน หวายเหนียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.” สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- ณภัทร รุ่งโรจน์, “การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. **เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551.
- ณัฐพล ชุมวรฐายี. **บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊กพอยด์ จำกัด, 2545.
- คณีย์ เทียนพุด. **ความสามารถปัจจัยชนะของธุรกิจและคน**. กรุงเทพฯ : ดี เอ็น ที คอน ซัลเตนท์. เดสเลอร์, 2546.
- ทนุพันธ์ นิรัญเรือง. “การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15.” วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ทัศน์ี วงศ์เย็น. **การบริหารงานวิชาการ**. เข้าถึงเมื่อ 12 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://mystou.files.wordpress.com>
- เทือน ทองแก้ว และคณะ. **การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549, เข้าถึงได้จาก <http://hotmail-sappasanchon.blogspot.com/>
- นงนุช ตระกูลไทย. “สมรรถภาพการบริหารงาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร, 2547.

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา, 2550.

ประณม ถาวรเวช. **ความสำคัญทางบุคลิกภาพของผู้นำ**. สถาบันพัฒนาบุคลิกภาพจอห์นโรเบิร์ต เพาเวอร์ เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://women.kapook.com/work00029/>

ปรียา พรหมศักดิ์. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2547.

พัชรมณ เทียนศรี. “สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาลำปาง” **มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี**, 2547.

พรพิศ อินทะสุระ. “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอนแก่น เขต 5” **มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**, 2551.

พรเทพ อยู่คง. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2553.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโค). **หลักธรรมาภิบาล(good government) หลักประมุขศิลป์ (goog leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ราชบุรี : กองงานสื่อ/สิ่งพิมพ์วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, 2552.

พัศนียา โกยสกุล. “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2556.

พินิจ แสนวัง. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรีเขต 2” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2551.

- เพ็ญศรี เนะแก้ว. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาใน จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2551.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.
- ยิ่งยศ พลละเลิศ. “สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ยุพิน สุขมา. “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.” ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการ สัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548.
- ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 128 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545
- วชิราภรณ์ พรหมนาท. “การบริหารวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2553.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แปซิฟิก, 2547.
- วันทนา เมืองจันทร์. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. เข้าถึงเมื่อ 22 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>
- วิรัตน์ ผดุงชีพและคณะ. ผู้นำ และการบริหาร. เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2554.

- ศรินญา สระทอง. “สมรรถนะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2552.
- สฤกษ์ดี เรื่องแก้ว. “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- สมชาย คำปลิว. “บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 2550.
- สมบูรณ์ เอี่ยมศิลป์. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียน สหคบุรีวิทย ตำบลสำนักงานประถมศึกษาอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี.” สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สันติ บุญภิรมย์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยต์, 2552.
- สีมา สีมานันท์. (2553, 23 พฤศจิกายน). ของฝากอภิบาล เรื่องการพัฒนาสมรรถนะองค์กร. มติชน สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Base Learning. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์, 2549.
- สุญาดา ศิริบุรพงศา. “สมรรถนะของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร : หัวใจสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา, 2548.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. ทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. เข้าถึงเมื่อ 11 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://grad.vru.ac.th/>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สกสศ.2549.

_____. คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะด้วยการบริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สมรรถนะการบริหารที่ทำให้องค์กรเกิดการยอมรับ. เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.krubannok.com/blog/36790>

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545) . การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554). สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส, 2555.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549.

หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน. เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก www.krucenter.net/modules.php?

อนันต์ วรรณภาค. บทความเรื่อง ความสำคัญของผู้นำ และการบริหาร. เข้าถึงเมื่อ 19 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/38930>

อนันต์ นามทองตัน. สมรรถนะ(competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ. วารสารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2554.

อภิชาติ แก่นน้อย. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.” สารนิพนธ์ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

อภิรักษ์ วรรณสาธพ. คน : **Competency ความท้าทายขององค์กร ยุคใหม่.** (Productivity World, 2545).

อัญชลี ธรรมะวิฑูล. **แนวคิดเชิงระบบ (System Concept).** เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2556 เข้าถึงได้จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/04/28/system-concept/>

อากร ภู่วิทยพันธ์. **Competency Dictionary.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์, 2548.

เอนกลาก สุทธินันท์. (2548) .**แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล.** กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.

ภาษาอังกฤษ

Best John W., **Research in Education,** 4th ed. Englewood cliffs : Prentice Hall, 1978.

Boyatzis Richard. E., **The Competent Manager,** New York: McGraw-Hill, 1982.

Cronbach Lee J., **Essential of psychological Testing,** 3rd ed. New York : Herper & Row Publishers, 1978.

Erice, Hirsch, **Promotion Best Practices in Virtual Campuses,** AACE Journal 17, 3 (July 2009) : 75-92.

Faber Chales F. and Shearron Gilbert F, **Elementary School Administration Theory and Practice,** New York : Holt, Rinahart and Winston, 1970.

Jack, Kenward, **Is There a Best way to Structure The Administration ?,** Higher Education 12, (October 2008) : 103-109.

Johnson, D.W., & Johnson. R.T., **Learning together and alone** (Englewood Cliffs NJ : Prentice-Hall, 1991).

Katz Danai and Kahn Robert L., **The Social Psychology of Organization,** 2nd ed. New York Wiley : John Wiley & Son, 1978.

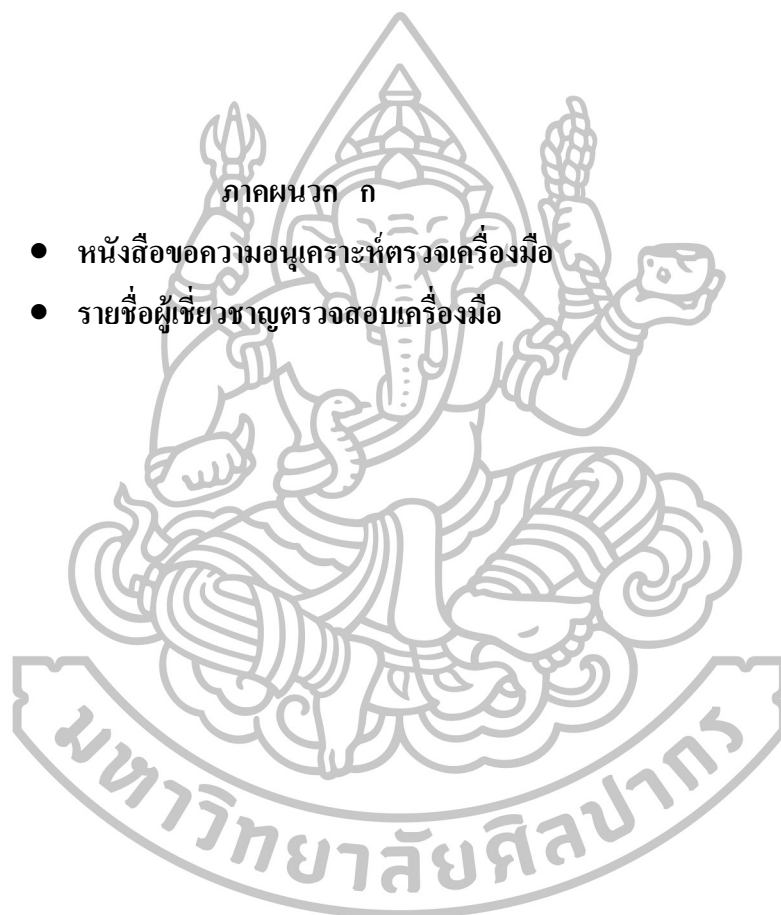
Krejcie Robert V and Morgan Darle W., **Determining Sample Size for Research Activities** **Journal for Education and Psychological Measurement,** No 3. November 1970.

- Marmon DH, **Core C0mpetencies of Professional service providers in federally funded education programs** The university of the Tennessee : 2005.
- McClland, Devid C, **Testing for competency rather than for “Intelligent”**. American Psychologist, 1973.
- Miller Van, **The Public Administration of American School System**, New York : The Macmillan Company, 1965.
- Parry Scott B., **Evaluating the Impact of Training** (Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development, 1997), อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551.
- Ronald Barnett, **The Ideal of Academic Administration 2006**, accessed :2013 July 9, Available from <http://interscience.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-752.1993.tb00654.x/abstracts>
- Rosemarie Gomez Maciel, “Do principals make difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective school 2005”, Proquest.DAI-A66/02 [online], accessed : 2013 July 9. Available from <http://proquest.uni.compqdweb?>
- Spencer and Spencer. **Competency at Work : Model for Superior Performance**. New York : Wily & Sons.1993.
- S.C. Smith and M.S. Purkey, **Effective School**, quoted in Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (Singapore:McGrow-Hill Education, 2008)พ 303.
- Water M. McCarthy, “The Role of Secondary School Principal in New Jersey”, Dissertation Abstracts International 32, 2 (May 1979) : 705 – A.
- Yong, Zhao, **Commenth on the common Core Standerds Initiative**, AASA Journal c Scholarship 6, 3 (May 2009) : 46-54.



ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ ศธ 0520.203.2 / ๔๔๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศิลปชัย นิลมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางศรินภา ฉิมเฉย รหัสนักศึกษา 55252340 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ






(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

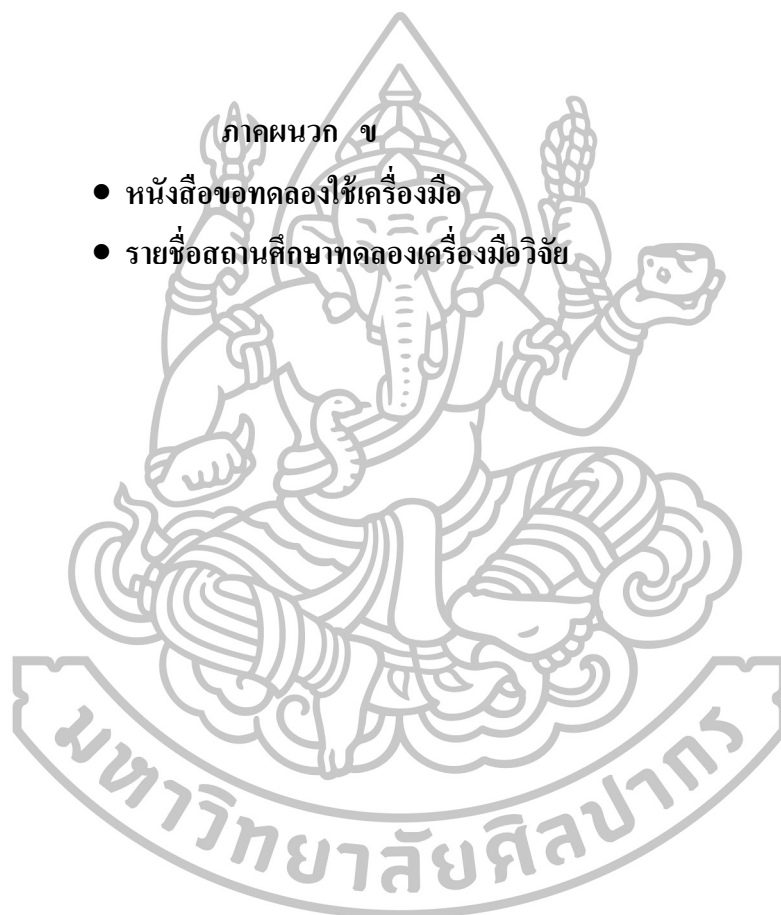
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายศิลปะชัย นิลมณี
ตำแหน่ง  ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคอนไก่เตี้ย จ. เพชรบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. นายสุวรรณ เชื้อนิล
ตำแหน่ง  ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแหลม จ. เพชรบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. ดร. พิมพกา แดงสุวรรณ
ตำแหน่ง  ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนยาง จ. เพชรบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
4. นายคะนึ่ง กายสอน
ตำแหน่ง  ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ
ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 1
5. นางโสพิศ แสงมีศรี
ตำแหน่ง  ครูชำนาญการพิเศษ
ครู โรงเรียนวัดคอนไก่เตี้ย จ. เพชรบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1



ภาคผนวก ข

- หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือ
- รายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2 /1๐๙1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 สิงหาคม 2557

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางศรีนภา ฉิมเฉย รหัสนักศึกษา 55252340 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อสถานศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้ง
1	โรงเรียนบ้านคอนยาง	อำเภอเมือง จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2	โรงเรียนวัดนาพรม (มนมหาวิริยาคาร)	อำเภอเมือง จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3	โรงเรียนบ้านยางน้ำกลัดใต้	อำเภอหนองหญ้าปล้อง จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
4	โรงเรียนบ้านเขาย้อย	อำเภอเขาย้อย จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
5	โรงเรียนวัดเขมาภิรติการาม (เกษมราษฎร์บำรุง)	อำเภอเมือง จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
6	โรงเรียนวัดกุฎ (ชุมชนประชารังสรรค์)	อำเภอเขาย้อย จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
7	โรงเรียนวัดปากคลอง (ศุขาลัยอุทิศ)	อำเภอบ้านแหลม จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
8	โรงเรียนบ้านทุ่งเพื่อ (เอมสะอาดอำนวย)	อำเภอบ้านแหลม จ. เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1



ภาคผนวก ค

- ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	561.1250	2423.9194	.5971	.9345
V2	561.0938	2430.2167	.4417	.9348
V3	561.0625	2431.9960	.4182	.9348
VAR00004	561.5000	2423.7419	.6552	.9345
VAR00005	561.6563	2416.1038	.6394	.9344
VAR00006	561.3125	2419.8347	.6004	.9345
VAR00007	561.5625	2418.2540	.6552	.9344
VAR00008	561.4688	2418.9667	.5996	.9344
VAR00009	561.4375	2412.3831	.6453	.9343
VAR00010	561.6563	2409.9748	.6847	.9342
VAR00011	561.5000	2423.0968	.5965	.9345
VAR00012	561.2500	2439.4839	.3024	.9350
VAR00013	561.1563	2431.1683	.4581	.9348
VAR00014	561.2188	2423.1442	.5966	.9345
VAR00015	561.2500	2412.3226	.6665	.9343
VAR00016	561.3438	2413.0716	.6619	.9343
VAR00017	561.3750	2423.9839	.5406	.9346
VAR00018	561.3750	2425.9839	.5590	.9346
VAR00019	561.3125	2422.9315	.6034	.9345
VAR00020	561.4375	2423.9960	.5100	.9346
VAR00021	561.4063	2419.6683	.6208	.9344
VAR00022	561.3750	2418.5000	.6327	.9344
VAR00023	560.1875	2380.6089	.0388	.9541
VAR00024	561.6250	2412.2419	.6803	.9342
VAR00025	561.3750	2418.6935	.6295	.9344
VAR00026	561.4688	2414.4506	.6726	.9343
VAR00027	561.3750	2427.2742	.6037	.9346
VAR00028	561.4375	2419.0282	.6418	.9344
VAR00029	561.4375	2417.4153	.6145	.9344
VAR00030	561.3125	2427.4476	.5854	.9346
VAR00031	561.5000	2419.4194	.5582	.9345
VAR00032	561.5313	2420.1925	.5574	.9345
VAR00033	561.5313	2439.5474	.3099	.9350
VAR00034	561.5313	2429.0958	.3903	.9348
VAR00035	561.5000	2422.9677	.5042	.9346
VAR00036	561.5000	2413.1613	.6106	.9343
VAR00037	561.3750	2417.8548	.6436	.9344
VAR00038	561.2188	2415.4667	.6700	.9343
VAR00039	561.2500	2430.3226	.5230	.9347
VAR00040	561.4063	2432.5716	.5036	.9348
VAR00041	561.1563	2425.3619	.6341	.9346

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00042	561.4688	2405.0313	.7164	.9341
VAR00043	561.3750	2414.1129	.7786	.9343
VAR00044	561.4063	2413.4103	.8038	.9342
VAR00045	560.0313	2577.7087	-.2365	.9590
VAR00046	561.2500	2415.6129	.7315	.9343
VAR00047	561.2500	2411.4839	.8061	.9342
VAR00048	561.5313	2397.0958	.7610	.9339
VAR00049	561.3438	2403.2006	.7601	.9340
VAR00050	561.3438	2402.2974	.7732	.9340
VAR00051	561.4688	2430.5151	.5784	.9347
VAR00052	561.5313	2422.5796	.7027	.9345
VAR00053	561.5000	2430.7742	.5949	.9347
VAR00054	561.3438	2424.1038	.6598	.9345
VAR00055	561.4063	2426.7006	.6277	.9346
VAR00056	561.3438	2425.3942	.6334	.9346
VAR00057	561.3750	2426.4355	.6211	.9346
VAR00058	561.5313	2419.8054	.6116	.9345
VAR00059	561.3438	2430.8135	.5226	.9347
VAR00060	561.4375	2426.6411	.5104	.9346
VAR00061	561.5625	2426.8347	.5625	.9346
VAR00062	561.3438	2435.2651	.4317	.9349
VAR00063	561.3438	2429.2006	.4939	.9347
VAR00064	561.3438	2419.0716	.6171	.9344
VAR00065	561.4063	2422.8942	.6256	.9345
VAR00066	561.5000	2428.0645	.5072	.9347
VAR00067	561.5313	2430.4506	.4328	.9348
VAR00068	561.1563	2437.9425	.3771	.9349
VAR00069	561.1875	2433.5766	.4614	.9348
VAR00070	561.3125	2430.3508	.4691	.9347
VAR00071	560.2188	2352.1119	.1530	.9438
VAR00072	561.2813	2431.1764	.5068	.9347
VAR00073	561.2813	2430.9183	.4157	.9348
VAR00074	561.3438	2425.2006	.4430	.9347
VAR00075	561.4375	2418.2540	.5233	.9345
VAR00076	561.4688	2415.6764	.6050	.9344
VAR00077	561.3750	2422.6935	.5179	.9346
VAR00078	561.6875	2409.7056	.6236	.9342
VAR00079	561.5625	2411.3508	.6606	.9342
VAR00080	561.5625	2407.8669	.6307	.9342
VAR00081	561.5000	2424.7742	.5663	.9346
VAR00082	561.3125	2425.4476	.5578	.9346

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00083	561.3125	2430.5444	.5227	.9347
VAR00084	561.4375	2420.2540	.6206	.9345
VAR00085	561.4063	2414.4425	.6530	.9343
VAR00086	561.5000	2428.0000	.5083	.9347
VAR00087	561.4063	2426.5716	.5035	.9347
VAR00088	561.5625	2415.5444	.6443	.9343
VAR00089	561.5313	2417.0313	.6065	.9344
VAR00090	561.5000	2414.7097	.6301	.9343
VAR00091	561.4063	2425.9909	.5675	.9346
VAR00092	561.1875	2419.9637	.6572	.9344
VAR00093	561.1875	2417.0605	.7099	.9343
VAR00094	561.3750	2405.9194	.7788	.9341
VAR00095	561.4688	2406.3216	.7458	.9341
VAR00096	561.5625	2408.7702	.7523	.9341
VAR00097	561.4688	2418.1925	.6121	.9344
VAR00098	561.4688	2423.8054	.6353	.9345
VAR00099	561.5313	2424.1925	.5378	.9346
VAR00100	561.5000	2412.9677	.6133	.9343
VAR00101	561.5938	2415.2813	.6164	.9343
VAR00102	561.5625	2419.7379	.5776	.9345
VAR00103	561.4688	2405.4183	.7594	.9341
VAR00104	561.2813	2417.6925	.6950	.9344
VAR00105	561.3438	2416.8135	.6548	.9344
VAR00106	561.3750	2418.0484	.6403	.9344
VAR00107	561.5000	2419.6774	.5543	.9345
VAR00108	561.3750	2430.6935	.4281	.9348
VAR00109	561.2500	2425.9355	.5454	.9346
VAR00110	561.3125	2422.2218	.5609	.9345
VAR00111	561.3438	2416.4264	.6612	.9344
VAR00112	561.3750	2423.5323	.6043	.9345
VAR00113	561.3438	2426.0393	.5515	.9346
VAR00114	561.4375	2423.6734	.6229	.9345
VAR00115	561.4375	2415.8669	.6966	.9343
VAR00116	561.4063	2421.1522	.5956	.9345
VAR00117	561.6250	2411.5323	.6913	.9342
VAR00118	561.5313	2412.1925	.6353	.9343
VAR00119	561.5313	2409.9990	.6672	.9342
VAR00120	561.5313	2410.4506	.6607	.9342
VAR00121	561.6250	2420.1774	.6045	.9345
VAR00122	561.7500	2409.0323	.7754	.9341
VAR00123	561.7188	2408.3377	.7564	.9341

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

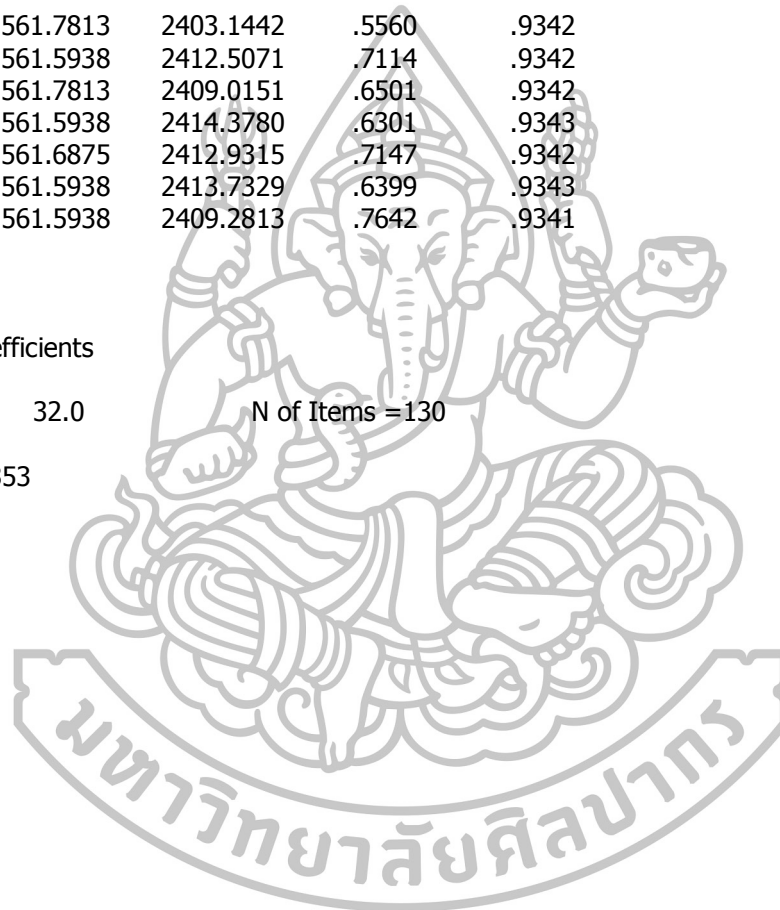
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00124	561.7813	2403.1442	.5560	.9342
VAR00125	561.5938	2412.5071	.7114	.9342
VAR00126	561.7813	2409.0151	.6501	.9342
VAR00127	561.5938	2414.3780	.6301	.9343
VAR00128	561.6875	2412.9315	.7147	.9342
VAR00129	561.5938	2413.7329	.6399	.9343
VAR00130	561.5938	2409.2813	.7642	.9341

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 130

Alpha = .9353





ภาคผนวก ง

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดหนองส้ม

ด้วยนางศรีนภา ฉิมเฉย นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/ครูวิชาการ /ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการ/ครูวิชาการ /ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการ และครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	อนุบาลเพชรบุรี	26	บ้านบ่อขม
2	บ้านพี่เลี้ยง (อิมอุทิศ)	27	บ้านหนองพลับ (อินทจิตบำรุง)
3	วัดพระรูป (จันทศรีสงเคราะห์)	28	บ้านคอนยี่กรอก
4	วัดหนองไม้เหลือง (ธรรมโชติประชาร)	29	วัดสิงห์ (ขจิตพุทธศึกษา)
5	วัดถีนปุรา (เดชสมบูรณ์)	30	บ้านบางกุงา
6	บ้านคอนยาง	31	หาดเจ้าสำราญ (พรหมานุกูล)
7	บ้านหนองมะขาม	32	วัดบางทะเล (สุนทรธรรมานุสรณ์)
8	วัดหนองควง (ปริยัติพุทธสรราชราษฎร์นุเคราะห์)	33	วัดท้ายตลาด (วิวัฒน์เกษนราประชาอนุกุล)
9	บ้านดอนมะขามช้าง (ไจราษฎร์อุปถัมภ์)	34	วัดยาง (เย็นประชาสรรค์)
10	วัดทองนพคุณ (เจริญราษฎร์วิทยาคาร)	35	บ้านวัง
11	วัดโพธิ์ทัมณี (ศิริพรรณพิทยา)	36	วัดดอนทราย (สัมฤทธิ์ราษฎร์นุเคราะห์)
12	วัดบันไดทอง (วิเศษศึกษา)	37	วัดเทพประชุมนิมิตร (สาครราษฎร์บำรุง)
13	วัดคอนไก่เตี้ย	38	วัดโพธิ์ (ชั้นศรีผดุง)
14	วัดโพพระใน (รุ่งรังสฤษฏ์)	39	วัดห้วยโรง (หนึ่งนฤมิตรพิทยาคาร)
15	วัดเพรียง (วิเทศราษฎร์วัฒนา)	40	วัดหนองส้ม
16	บ้านไร่ดอน	41	บ้านสระพัง
17	วัดโรงเข้ (พุทธประชาสรรค์)	42	บ้านหนองชุมพล
18	วังตะโก (ช่องประชาพิทักษ์)	43	บ้านหนองประจู่
19	วัดเวียงคอย(สว่างแสงวิทยา)	44	ไทยรัฐวิทยา 13 (บ้านพุ่มวง)
20	วัดใหม่ท่าศิริ (สุพรรณวิทยาคาร)	45	วัดทรงธรรม
21	วัดลาดโพธิ์ (รวมราษฎร์วิทยาคาร)	46	บ้านเนินรัก
22	วัดหนองหว้า (เสถียรสาทร)	47	วัดมณีเลื่อน
23	บ้านบ่อโพง	48	บ้านคีรีวงศ์
24	บ้านคอนนาคุ้ม	49	วัดหนองปรัง (บุญมานุสรณ์)
25	บ้านโตนดน้อย	50	วัดเขาสมอระบั้ง

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ที่	รายชื่อโรงเรียน
51	วัดเวฬุวนาราม	71	วัดราษฎร์ศรัทธา
52	วัดกุญชรวิชาราม (พัฒนาวิเทศประชาสรรค์)	72	วัดบางขุนไทร (ผดุงวิทยา)
53	บ้านท่าตะคร้อมิตรภาพที่ 192 (อนุสรณ์แด่พลเอกกฤษณ์)	73	วัดเขาตะเครา (ประสพประชาสรรค์)
54	บ้านหนองรี	74	วัดบางลำภู
55	บ้านสามเรือน	75	บ้านบางหอ (โสภณเชาวน์ราษฎร์รังสรรค์)
56	บ้านพุดู	76	บ้านสามแพรก
57	บ้านปากรัตน	77	วัดลัด (บางตะบูนวิทยาการ)
58	บ้านท่าเสลา	78	วัดเกาะแก้ว
59	บ้านอ่างศิลา	79	วัดปากอ่าว (ญาณสาครวิทยาการ)
60	บ้านหนองหญ้าปล้อง (อุดมวนา)	80	วัดต้นสน (บุญมีโชติวิทยา)
61	บ้านยางน้ำกลัดเหนือ	81	วัดในกลาง
62	บ้านจะโปรง	82	มิตรภาพที่ 34
63	บ้านหนองไผ่	83	วัดนอกปากทะเล
64	บ้านท่าแร่ (สหราษฎร์)	84	บ้านดอนมะขาม
65	บ้านคลองมอญ	85	วัดสมุทรโคดม
66	วัดไทรทอง (สาครราษฎร์สงเคราะห์)	86	วัดสมุทรธาราม
67	วัดกุฎี (นันทวิเทศประชาสรรค์)		
68	บ้านเหมืองไทร		
69	บ้านบางแก้ว (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 44)		
70	วัดดอนผิงแดด (ผลสิริราษฎร์รังสรรค์)		



- สำหรับ () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือ
 ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน
 () ครูผู้สอน คนที่ 1
 () ครูผู้สอน คนที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละ โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน 1 คน และ ครูผู้สอน 2 คน (ตอบคนละ 1 ฉบับ)

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 135 ข้อดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหาร จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ จำนวน 80 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางช่องรับเอกสาร โรงเรียนวัดคอนไก่เตี้ย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 (ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางศรีนภา นิมเฉย)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี	[] 02
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	[] 03
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	[] 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	[] 05

ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหาร

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาตัดสินใจว่า ตัวท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นผู้บริหาร)

หรือผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นครู) มีสมรรถนะตามที่บรรยายไว้ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับของบทบาทเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์						[] 06
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี						[] 07
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน						[] 08
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน						[] 09
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยทำได้มาก่อน(Best Practice)						[] 10
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง						[] 11

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การบริการที่ดี (Service Mind)							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดให้มีรูปแบบระบบการบริการที่ดีให้บริการทุกประเภทอย่างรวดเร็ว ทั้ใจไม่ล่าช้า						[] 12
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ						[] 13
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนา ระบบในการบริการ อย่างต่อเนื่อง						[] 14
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง						[] 15
11	ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการให้บริการ						[] 16
การพัฒนาตนเอง							
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีชั่วโมงเข้าประชุมอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ						[] 17
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ที่จัดอย่างสม่ำเสมอ						[] 18
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ						[] 19
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						[] 20
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส						[] 21

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การทำงานเป็นทีม (team work)							
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา						[] 22
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงานร่วมกัน						[] 23
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม						[] 24
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ						[] 25
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงความเป็นผู้นำ ตามบทบาทอย่างเหมาะสม						[] 26
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย						[] 27
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน/เพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม						[] 28
การวิเคราะห์และสังเคราะห์							
24	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร						[] 29
25	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ						[] 30
26	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						[] 31

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
27	มีการกำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การพัฒนางาน						[] 32
28	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้ง สามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ						[] 33
29	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของโรงเรียน						[] 34
30	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ						[] 35
การสื่อสารและการจูงใจ							
31	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถ พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ใน โอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน						[] 36
32	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และใน โอกาสต่างๆ ได้เป็นอย่างดี						[] 37
33	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม						[] 38
34	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี						[] 39

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
35	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร						[] 40
36	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถโน้มน้าวใจผู้ฟัง ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเทคนิคต่าง ๆ						[] 41
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร							
37	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง						[] 42
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนและชักชวนให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ และพัฒนา ศักยภาพ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ตนรับผิดชอบ						[] 43
39	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบ						[] 44
40	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นแบบอย่างและร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ						[] 45
41	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรม/โครงการ/ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนา ศักยภาพ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง						[] 46
42	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรมีการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบ						[] 47
43	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา หรือสร้างประสบการณ์ตรงเพื่อพัฒนาบุคลากร						[] 48

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การมีวิสัยทัศน์							
44	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร						[] 49
45	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด						[] 50
46	วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน ทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด						[] 51
47	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรม						[] 52
48	มีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						[] 53
49	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน						[] 54
50	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป						[] 55

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา การบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติ

และพฤติกรรมการแสดงออก เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

ถ้าท่านตอบ ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1	มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการก่อนจัดทำหลักสูตร						[] 56
2	มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น						[] 57
3	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ ประเมิน สถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์						[] 58
4	มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์						[] 59
5	จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่าง ๆ ที่ กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์						[] 60
6	มีการวางแผนและมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการ การเรียนการสอน						[] 61
7	มีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม						[] 62
8	มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร						[] 63
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
9	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการ เรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						[] 64
10	ส่งเสริม นิเทศ ติดตามและกำกับให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ของผู้เรียน						[] 65
11	ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา						[] 66
12	ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการ ปฏิบัติจริง						[] 67
13	มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ การเรียนรู้โดยเน้นเน้นการนิเทศที่ร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร						[] 68
14	มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามความเหมาะสม						[] 69
15	มีการนำผลสำเร็จจากการประเมินผลแต่ละครั้ง มาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริม						[] 70

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น						
การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน							
16	มีการใช้ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง						[] 71
17	มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน						[] 72
18	ครูจัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น						[] 73
19	ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน						[] 74
20	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด						[] 75
21	รวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียน และบันทึกผลในรายงานการพัฒนาคูณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล(ปพ.๖)						[] 76
22	ตรวจสอบการจบหลักสูตรของนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น						[] 77
การวิจัยเพื่อพัฒนาคูณภาพการศึกษา							
23	มีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารการจัดการ และการพัฒนาคูณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา						[] 78
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคูณภาพการศึกษา						[] 79

25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้						[] 80
26	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ ในการวิจัย จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประ กอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน						[] 81
27	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงาน การ วิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						[] 82
28	ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัย						[] 83
29	มีการนำวิจัย และผลงานมาพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและ สถาบันอื่น						[] 84
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
30	ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการ บริหารงาน						[] 85
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและ ผลิต วัสดุสื่อ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา						[] 86
32	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการ เรียนการสอน						[] 87
33	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนา งานด้านวิชาการ						[] 88
34	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่น						[] 89

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
34	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น						[] 89
35	ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการ กับสถานศึกษา บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น						[] 90
การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้							
36	มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนา คุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่ การศึกษาใกล้เคียง						[] 91
37	ส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ใน และนอกโรงเรียน						[] 92
38	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ใกล้เคียง						[] 93
39	มีการประชาสัมพันธ์แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง						[] 94
40	จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและ ภายนอกสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้						[] 95

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่						
41	ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น						[] 96
42	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้						[] 97
43	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้						[] 98
การนิเทศการศึกษา							
44	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา						[] 99
45	มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายนอกสถานศึกษา						[] 100
46	ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย						[] 101
47	มีการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา						[] 102
48	ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศ ภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน						[] 103
49	ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา						[] 104
50	มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบ การณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถาน ศึกษา กับสถานศึกษาอื่นๆ						[] 105

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
51	มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับ จัดระบบนิเทศการศึกษา						[] 106
การแนะแนวการศึกษา							
52	มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและ วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง						[] 107
53	มีการเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ กระบวนการเรียนการสอนกับการจัดระบบการ แนะแนว						[] 108
54	ครูทุกคนในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการ ดำเนินการแนะแนวการศึกษา						[] 109
55	มีการติดตามประเมินผลการจัดการระบบและ กระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา						[] 110
56	ประสานความร่วมมือด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษา						[] 111
57	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะ แนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการ แนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา						[] 112
การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา							
58	จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการ จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						[] 113
59	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้า หมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและ ตัวชี้วัดของกระทรวง						[] 114
60	กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้า หมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตาม เป้าหมายความสำเร็จของ เขตพื้นที่การศึกษา						[] 115

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
61	จัดระบบการพัฒนากระบวนการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา						[] 116
62	ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						[] 117
63	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา						[] 118
64	ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐาน การศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการ ประเมินสถานศึกษา						[] 119
65	นำผลการประเมินคุณภาพมาเป็นฐานในการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						[] 120
การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน							
66	สำรวจความต้องการ วางแผนในการสนับสนุน งานวิชาการแก่ชุมชน						[] 121
67	จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น						[] 122
68	ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา						[] 123
69	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น						[] 124
70	จัดบุคลากรในโรงเรียนให้มีหน้าที่ในการ ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้						[] 125

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น						
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ							
71	ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของรัฐทั้งที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การ ศึกษา ต่างเขต พื้นที่การศึกษา						[] 126
72	ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของเอกชน ทั้งที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้ง บริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การ ศึกษา ต่าง เขตพื้นที่การศึกษา						[] 127
73	ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขต พื้นที่การ ศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา						[] 128
74	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับองค์กรต่างๆ ทั้งภายใน ประเทศและ ต่างประเทศ						[] 129
75	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ						[] 130

ข้อที่		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา							
76	สำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา						[] 131
77	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา						[] 132
78	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา						[] 133
79	จัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา						[] 134
80	ผู้บริหารจัดตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา						[] 135

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ นางศรีนภา ฉิมเฉย
 วันเกิด 27 กรกฎาคม 2522
 ที่อยู่ 44 หมู่ 4 ต.หนองกะป๋อ อ. บ้านลาด จ. เพชรบุรี
 ตำแหน่ง ครู คศ.1
 เบอร์ติดต่อ 081-9817539, 089-5238616
 Email sinapha2106@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 โรงเรียนบ้านลาดวิทยา จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2545 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.)
 วิชาเอกภาษาภาษาอังกฤษ วิชาโทภาษาไทย
 (เกียรตินิยมอันดับ 2)
 สถาบันราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
 จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 พนักงานต้อนรับโรงแรม หิน น้ำ ทราย สวย
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 พ.ศ. 2546 ครู โรงเรียนบอสโกพิทักษ์ จังหวัดนครปฐม
 พ.ศ. 2546-พ.ศ.2552 ครู โรงเรียนเซนต์โยเซฟเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2552-พ.ศ.2555 ครู โรงเรียนชุมชนวัดใหญ่โพหัก จังหวัดราชบุรี
 พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน ครู โรงเรียนวัดดอนไก่อี้อยู่ จังหวัดเพชรบุรี