

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF ACADEMIC MANAGEMENT COMPETENCIES OF ADMINISTRATORS  
ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY  
EXPANSION SCHOOL OF PHAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษามรรคนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ พิมพ์ธิดา อุดสี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

<b>เรื่อง:</b>	การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
<b>ผู้ศึกษาคนควา:</b>	พิมพ์ธิดา อุตซี, การศึกษาค้นควาด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้าฝน กันมา
<b>คำสำคัญ:</b>	สมรรถนะ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหาร

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นควาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 123 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสูงสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**Title:** A STUDY OF ACADEMIC MANAGEMENT COMPETENCIES OF ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL OF PHAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

**Author:** Pimtida Utchee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

**Keywords:** Competencies, Academic Administration, Administrator

#### ABSTRACT

This study has the objectives to Study of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 and Compare the Study of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher In Educational Opportunity Expansion School Of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by gender, class range and work experience. The sample used in the research was teachers in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. a total of 123. It is obtained by opening the table of Krejcie and Morgan by sampling them in a stratified way, according to the size of the school. The tool used as a query is a 5-level valuation scale with an IOC between 0.67–1.00 and an alpha coefficient of 0.99. Data were analyzed using Percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test. When difference are found, use Scheffe's method of testing individual differences. The results of the research were as follows: 1) Comparison of teachers' opinions on the Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. overall, was at the high level. 2) Comparison of teachers' opinions on the Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by gender, Overall and individually, there is no difference of opinion. 3) Comparison of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by class range, Overall and individually, there is no difference of opinion. 4) Comparison of Academic Management Competencies of Administrators According to The Opinion of Teacher in Educational Opportunity Expansion School of Phan District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. Classified by work experience, Overall, the difference in statistical significance was .05.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณะบดี วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และนายวิชา สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าแดงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก่ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนสามารถเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ครบตามจำนวน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

พิมพ์ธิดา อุตซี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย .....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	12
บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ .....	24
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
สรุปกรอบแนวคิด .....	45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของ ครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	56
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามทฤษฎี ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	62
บทที่ 5 บทสรุป.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	91
ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach).....	96
ประวัติผู้วิจัย.....	102

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 .....	11
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร .....	30
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 .....	56
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้.....	57
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	58
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา.....	60
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ .....	61

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2  
จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม .....63

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตาม  
บรรดณะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ช่วงชั้นที่สอน .....64

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตาม  
บรรดณะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน.....65

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารตามบรรดณะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การ  
ทำงาน .....66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	14
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	46



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อย ในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบาย หลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุน การขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561–2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติ (พ.ศ. 2562–2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียน ทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อม ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัด การทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดัน ให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 “มีคุณภาพ ด้านวิชาการ การสื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม” โดยใช้กรอบแนวคิด การขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบาย “CR2ACTS MODEL” ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นเป้าหมายหลัก เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อ่านออกเขียนได้สื่อสารภาษาอังกฤษได้ตาม ช่วงวัย และมีคุณธรรมพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อ การพัฒนาผู้เรียนผู้เรียนซึ่งเป็นผลลัพธ์ต่อการจัดการศึกษา เริ่มต้นจากเขตพื้นที่ฯ คุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และนำไปสู่ผู้เรียนคุณภาพ ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญาและทักษะชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยนบทบาทและทำหน้าที่ตามบทบาท ใหม่ให้ได้ นอกจากนี้มีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะเข้ารับบริการและให้การส่งเสริม สนับสนุน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วย จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ โดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน และยังได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงศักยภาพในการบริหารงานเพื่อพัฒนาและยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล และเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จในด้านวิชาการหรือไม่นั้น สามารถวัดได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ผลการทดสอบ O-NET, ผลการทดสอบ National Test: NT, ผลการประเมินความสามารถ Reading Test: RT, การประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินต่าง ๆ เป็นต้น ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการจะไปในทิศทางใดนั้น อาจจะไม่ใช่ปัจจัยทางเดียวแต่มักเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหาร ความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน และอีกเหตุผลหนึ่ง คือ ครูที่เป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน รวมไปถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากที่กล่าวมาพบได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เกิดจากหลายปัจจัยแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งในแต่ละพื้นที่ แต่ละบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ดังที่ กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ กมลทิพย์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า โดยรวมมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาในรายด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมถึง หทัยพัชร ทองเดช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาตัวอย่างงานวิจัยดังกล่าว พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการในแต่ละเขตพื้นที่ มีความแตกต่างกันในส่วนองด้าน งานวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันด้วยปัจจัยหลายด้าน

ทั้งนี้ จากการติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน ของผู้เรียนระดับชาติ การสอบ National Test (NT) การทดสอบเพื่อวัดความรู้ และความคิด รวบรวมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทดสอบทั้งหมด 2 ด้าน คือ ความสามารถ ด้านภาษา (Literacy) และด้านคำนวณ (Numeracy) ประจำปีการศึกษา 2564 อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 2 ด้าน ซึ่งค่าเฉลี่ยร้อยละรวมทั้ง 2 ด้าน เฉลี่ยร้อยละ 48.57 ส่วนค่าเฉลี่ยระดับประเทศ เฉลี่ยร้อยละ 52.80 ซึ่งมีความต่าง ร้อยละ 4.23 หากแยก แต่ละด้าน ด้านความสามารถด้านภาษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.03 และด้านคำนวณของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 45.10 พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2564) จากผลศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการดำเนินงานที่พบข้างต้น แสดงให้เห็น ถึงความแตกต่างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหลากหลายปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่องานด้านวิชาการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎี ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่เพศต่างกัน มีทฤษฎีต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีทฤษฎีต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทฤษฎีต่อสมรรถนะในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 171 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 123 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544, หน้า 167) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

### ขอบเขตด้านตัวแปร

#### ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง
2. ช่วงชั้นที่สอน
  - 2.1 ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)
  - 2.2 ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)
  - 2.3 ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3)
3. ประสบการณ์การสอน
  - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 3.2 5-10 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี

**ตัวแปรตาม** คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร จำแนกเป็น 4 ด้าน (ได้จากการสังเคราะห์ตาราง 1 หน้า 28) ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร

3. ด้านการนิเทศการศึกษา

4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ตัวแปร ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (หน้า 28) จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

### ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ** หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียน ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.1 **ด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง การดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู การเรียนของนักเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน รวมไปถึงผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ แนะนำเทคนิควิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลให้กับคณะครู ส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองในการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ของครู ให้คณะครูจัดการเรียนรู้ที่สามารถประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีการดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้ ของครูและพัฒนาการของนักเรียน

**1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร** หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ กำหนด หลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และแต่งตั้งบุคคลใน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้งให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ มีส่วนร่วมในจัดการเรียนรู้กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการใช้จัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวัดผล การประเมินผล กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมีคุณภาพยิ่งขึ้น นำผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

**1.3 ด้านการนิเทศการศึกษา** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการกระตุ้น ส่งเสริมให้คณะครู เห็นความสำคัญของการนิเทศ สร้างความเข้าใจและร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์ ในการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน วางแผน การประเมินผลการสอนของครูที่ชัดเจน เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูดำเนิน จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถชี้แนะแหล่งความรู้ที่เหมาะสมและ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยหรือมอบรางวัลแก่คณะครู เปิดโอกาสให้ คณะครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำผลการนิเทศ การศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

**1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้** หมายถึง การกำหนดแนวทางในการวิจัยของสถานศึกษา โดยให้ครูทำการวิจัยในรายวิชาของตนเอง ใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศในการทำวิจัยที่ทันสมัย รวดเร็ว ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมครูให้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริม ให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศ และให้คำปรึกษาแก่คณะครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
3. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
  - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
  - 1.2 ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอฟาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 2.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ
  - 2.5 วิธีการประเมินสมรรถนะ
3. บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ
4. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
  - 4.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
  - 4.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
  - 4.3 ด้านการนิเทศการศึกษา
  - 4.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

## สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรา 54 ที่บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย และการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอแม่สรวย อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน และอำเภอป่าแดด มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด จำนวนทั้งหมด 146 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะดะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ระยะห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 780 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดเชียงราย 23 กิโลเมตร มีอาณาเขต วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการบริหารงาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565)

#### 1. อาณาเขตติดต่อ ได้แก่

ทิศเหนือติดจังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันออกติดจังหวัดพะเยา

ทิศใต้ติดจังหวัดลำปาง และจังหวัดพะเยา

ทิศตะวันตกติดจังหวัดเชียงใหม่

## 2. วิสัยทัศน์

“ผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีคุณภาพด้านวิชาการ สื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม”

## 3. พันธกิจ

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

3.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบมีส่วนร่วม

## 4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานหลักสูตร

4.2 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านวิชาการ การสื่อสารภาษาอังกฤษ และคุณธรรมจริยธรรม

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

**ตาราง 1 แสดงข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู
1	โรงเรียนบ้านป่าบง	1	17
2	โรงเรียนร่องธารวิทยา	1	14
3	โรงเรียนบ้านโป่งแดง	1	11
4	โรงเรียนทานตะวันวิทยา	1	7
5	โรงเรียนธารทองวิทยา	1	17
6	โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งป่าแดด	1	2
7	โรงเรียนบ้านฝางต้น	1	18
8	โรงเรียนปู้แกง	1	17
9	โรงเรียนเวียงห้าวิทยา	1	12
10	โรงเรียนสันกลางวิทยา	1	18

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู
11	โรงเรียนบ้านใหม่ท่าต้นเกี๋ยง	1	15
12	โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม	1	8
13	โรงเรียนป่าแดงวิทยา	2	15
<b>รวม</b>		<b>14</b>	<b>171</b>

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

#### แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

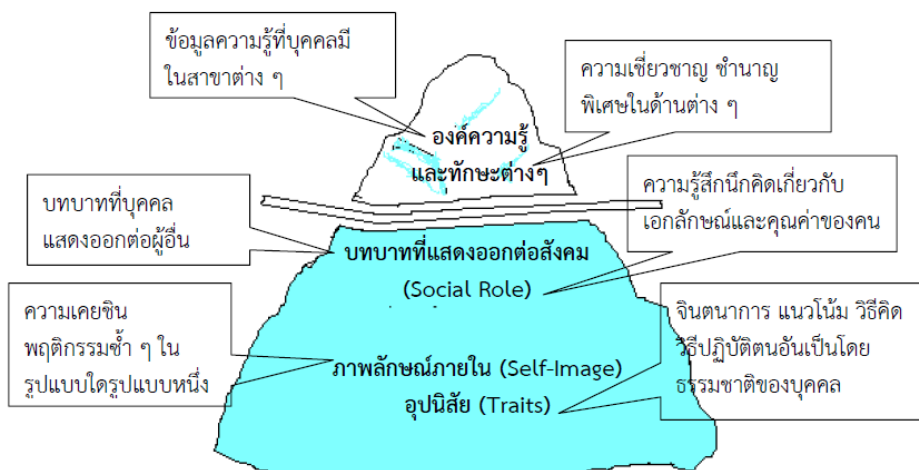
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 7) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดย ศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษา พบว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพของแมคเคลแลน จัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้เข้าใจว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพควรมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร อีกทั้งได้นำความรู้นี้มาช่วยแก้ปัญหาการรับสมัครสอบเข้าหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา รวมถึงปัญหาการคัดเลือกที่เน้นความถนัดซึ่งมักไม่ค่อยพบในหมู่คนผิวสีและคนส่วนน้อยอื่น ๆ (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาของการทดสอบความถนัดคือพวกเขาไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีนักกับผลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งหมายความว่า การทดสอบความถนัดมักไม่สามารถคาดเดาได้ว่าคน ๆ หนึ่งจะแสดงผลงานออกมาเป็นอย่างไรในโลกแห่งความเป็นจริง แมคเคลแลนได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มคนที่มีความโดดเด่น จากนั้นจึงสัมภาษณ์พวกเขาเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับภูมิหลังของพวกเขา พบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความแมคเคลแลนได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งมีทั้งบุคคลไม่เห็นด้วยและบุคคลที่เห็นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลน ก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะนี้เป็นที่น่าสนใจให้บุคคลอื่น ๆ ได้ศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 23) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนคือส่วนที่สามารถพัฒนาได้ง่าย นั่นคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งหมายถึงองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล กล่าวถึงส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ

ที่ส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก นั่นคือ อุปนิสัย แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ที่มีภายใน และบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่ผู้คนจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกในเรื่องการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขา น้ำแข็ง คือ ทั้งด้านความรู้ ทักษะหรือด้านความสามารถเป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำขึ้นมา และคุณลักษณะอื่น ๆ คือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ กล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่บริเวณใต้ผิวน้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า อีกทั้งยังมีการวัดประเมินผลและการสังเกตได้ยากกว่า และยังเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ตัวตนภายใน (Self-image) เป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และเห็นคุณค่าของตนเอง อุปนิสัย (Traits) เป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมซ้ำ ๆ อาจหมายถึงความเคยชินในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แรงผลักดันที่อยู่เบื้องลึก (Motives) คือ การสร้างจินตนาการด้วยวิธีคิดภายในจิตใจ การมีแนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตน โดยแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ

McClelland (1970 อ้างอิงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2559, สื่อออนไลน์) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพ 1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2559, สืบออนไลน์

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็งดังภาพประกอบ คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทบางอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลของตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

Rylatt and Lohan (1995 อ้างอิงใน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552, หน้า 22) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น จากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึง การกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับ ความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหา และกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

Spencer and Spencer (1993) ได้กำหนดคุณลักษณะของสมรรถนะของบุคคลที่อยู่ในเบื้องต้นและฝังแน่นเป็นพฤติกรรม แนวความคิดคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ (Characteristic)

1. ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้เฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ที่เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เป็นเพราะ ประการแรกการทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สองเป็นการวัดค่าแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐาน ประการที่สามการทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำแต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้น จะลงมาทำ
2. เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย เช่น หมอพินสามารถใส่ฟันโดยไม่ทำให้คนไข้กลัวหรือความสามารถในกระบวนการคิด (Mental or Cognitive) เช่น ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)

3. อคติทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือจินตนาการ (Self-Concept) เช่น การเป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้หลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถ พยายามล่วงหน้าได้ในหลาย ๆ สถานการณ์เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมออกอย่างเป็นผู้นำ ดังนั้น เมื่อเขากล่าวถึงการทำงานนั้นควรดีกว่าเดิมอย่างไร

4. คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ เช่น การมีปฏิกริยารวดเร็ว มีสายตาคือเป็นลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมีความสามารถควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่มทำให้สามารถแก้ปัญหาภายใต้ความกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่คุณค่าค้ำึงถึงหรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลื้อกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการและเป็นสาเหตุให้คุณค่าแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ สูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย

Boyatzis (1982) ได้เขียนหนังสือ The competent Manager: A Model of Effective Performance” โดยได้ใช้คำว่า “Competencies” เป็นคนแรกและสรุปว่าสมรรถนะ เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ความต้องการ นอกจากนี้ยังต้องได้ตั้งสมมติฐานว่า มีกลุ่มความจำ จำนวนหนึ่งจะทำให้คนมีความสามารถแตกต่างกันได้ โดยได้เสนอรูปแบบความสามารถ 23 แบบ เป็น 6 กลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายและการจัดการสู่การปฏิบัติ
  - 1.1 มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
  - 1.2 ผลผลิตภาพ
  - 1.3 วินิจัยการใช้แนวคิด
  - 1.4 สนใจเกี่ยวกับผลกระทบ
2. กลุ่มภาวะผู้นำ
  - 2.1 ความซื่อสัตย์ในตนเอง
  - 2.2 การนำเสนอด้วยปากเปล่า
  - 2.3 การคิดแบบตรรกะ
  - 2.4 กรอบแนวคิด

3. กลุ่มทรัพยากรบุคคล
  - 3.1 ความจำ
  - 3.2 การใช้พลังสังคม
  - 3.3 ความรู้พิเศษเฉพาะ
  - 3.4 มองเชิงบวก
  - 3.5 การจัดการกระบวนการกลุ่ม
  - 3.6 ความแม่นยำในการประเมินตนเอง
4. กลุ่มสังการสูงนึ่ง
  - 4.1 การพัฒนาคนอื่น
  - 4.2 การใช้อำนาจที่ไม่ใช่ทางการ
  - 4.3 ทำด้วยตนเอง
5. กลุ่มมุ่งบุคคล
  - 5.1 การควบคุมตนเอง
  - 5.2 การรับรู้แบบปรนัย
  - 5.3 ความอดทนและการปรับตัว
  - 5.4 การมุ่งความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด
6. กลุ่มความรู้พิเศษ
  - 6.1 ความจำ
  - 6.2 ความรู้พิเศษเฉพาะ

ขณะเดียวกัน Boyatzis ยังได้กำหนดระดับความสามารถ (Level of competency) ไว้ 3 ระดับ ด้วยกัน ดังนี้ 1) แรงจูงใจและคุณลักษณะ 2) ภาพลักษณ์ของตน แนวคิดของตน และบทบาทสังคม 3) ทักษะ ซึ่งมีติของความสามารณั้น Boyatzis เน้นการวิเคราะห์และสำรวจใน 3 ระดับ ดังกล่าว ซึ่งถือเป็นการศึกษาภาพของบุคคลในเชิงจิตวิทยาที่สูงมาก คือ เน้นคุณลักษณะภายในของบุคคล

#### **ความหมายของสมรรถนะ**

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” (Competencies) เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ

ต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมกาปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 3) สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ต้นตระกูล ตีตรา (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวของคนแต่ละบุคคลที่ถูกสั่งสมจากประสบการณ์ ซึ่งจะแสดงออกเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และเจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล (2561, หน้า 24) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ

Wiig (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาความเชี่ยวชาญขององค์กรไม่ว่าจะอยู่ในฐานข้อมูล (database) เอกสารหรือในสมองหรือประสบการณ์ พนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างกำไรให้กับองค์กร

Parry (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาท

หรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมาย ได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดจากการแสวงหา หรือการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะที่โดดเด่น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จของงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

#### องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. การบริการที่ดี (Service mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้าง ๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ไรแลทและโลฮาน (Rylatt and Lohan, 1995 p. 121) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะ ของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับ ความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะระหว่างสมรรถนะ และความชัดเจนของผลสำเร็จซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกัน
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, อ้างอิงใน พเยาว์ สุตรัก, 2553, หน้า 14) ได้กำหนดสมรรถนะของครู พัฒนาแนวคิดจากสถาบันข้าราชการพลเรือน ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุป ซึ่งได้จัดทำ Competency Model ขึ้น และงานสังเคราะห์ Competency ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำโดยองค์กรครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สมรรถนะ จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งเฉพาะสำหรับ แต่ละกลุ่มงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

1.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

1.2 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยม การตรงต่อเวลาการอุทิศเวลาให้ราชการ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.4 การบริการที่ดี ได้แก่ สามารถร่วมงานวางแผนให้คำปรึกษาผู้บริการไว้วางใจ ความเต็มใจในการบริการ สามารถสื่อสารข้อมูลชัดเจน

2. สมรรถนะกับการประเมินวิทยฐานะ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตราที่ 53 กล่าวว่า การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้คำนึงถึงมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ให้ประเมิน 3 ด้าน คือ

2.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนการประเมินผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจสถานะของหลักสูตรกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ เอาใจใส่ส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการ

ที่เชื่อถือ สามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนามาเชื่อมโยงกับสมรรถนะ ได้แก่ หน้าที่จัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่แนะทางแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

หลักตามหลักการ แนวคิดของ แมคเคลแลนด (McClelland, 1973) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่อง ว่องไว ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

ในด้านของบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล (2561, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร และสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของ สมรรถนะ สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะ ประกอบด้วย บทบาทหลักหน่วยของสมรรถนะ ส่วนประกอบของสมรรถนะ เกณฑ์การปฏิบัติงาน เงื่อนไข และคำแนะนำ ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดในเรื่องของบทบาทหน้าที่หลักในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### วิธีการกำหนดสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 8) กระบวนการในการกำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอนใหญ่ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระบวนการวางแผนงาน: เป็นกระบวนการในการกำหนดคณกะทำงาน และการวางแผนกระบวนการทำงานและเวลาที่ใช้ทั้งหมดเพื่อกำหนดต้นแบบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยอย่างน้อย

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูล: เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อไปประกอบการพิจารณา กำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยสมมติฐานที่ว่าหากมีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วนจะทำให้ได้การสร้างต้นแบบ ที่สมบูรณ์สูงสุด

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล: เป็นการนำข้อมูลที่เก็บได้ในแต่ละส่วนมาวิเคราะห์ หรือถอดรหัสหรือสรุปออกมาเป็น ข้อมูลความรู้ ข้อมูลทักษะ และข้อมูลสมรรถนะที่สามารถ นำไปประกอบการพิจารณาในเชิงสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 การสังเคราะห์ข้อมูล: เป็นการพิจารณานำข้อมูลทั้งหมดที่ได้วิเคราะห์ แล้วมาสร้างเป็นต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ: เป็นการนำต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาจัดทำรายละเอียดของคำจำกัดความ รายละเอียดระดับ ความซับซ้อนของความรู้ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนานั้นสามารถทำการศึกษา โดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจาก ตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์จากนักวิชาการและ นักการศึกษา

### **วิธีการประเมินสมรรถนะ**

#### **การประเมินสมรรถนะ**

บัญชา วิชยานุวัติ (2559) กล่าวว่า การประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการ พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ ของการประเมินผล คือ เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนดไว้ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้ผู้ถูกประเมิน รู้ว่ายังต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง หรือมีสิ่งใดที่ควรแก้ไขเพื่อให้ทำงานได้ตามที่หน่วยงาน ต้องการ การประเมินผลแบบสมรรถนะ ไม่นิยมใช้ข้อสอบวัดผล เพราะเป็นการวัดเพียงความรู้

เท่านั้น ไม่ใช้การวัดความสามารถของคนหรือสมรรถนะ วิธีที่การประเมินผลมักใช้ในการประเมิน ได้แก่

ใช้การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีในการวัดว่าบุคลากรสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ในกรณีที่ผู้ประเมินเข้าไปสังเกต ในขณะที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานจริง ซึ่งวิธีการสังเกตการณ์นี้ ผู้ประเมินต้องกำหนดร่วมกับผู้ถูกประเมินว่าวันที่จะเข้าไปประเมินในหัวข้อใด โดยผู้ประเมินต้องทำบัญชีรายการ (Check list) ล่วงหน้า และในขณะที่เข้าประเมินควรหลีกเลี่ยงการขัดขวางการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มากที่สุด

การใช้คำถาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความรู้และความเข้าใจของผู้รับการประเมิน โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าของผู้ประเมิน โดยสอบถามถึงวิธีการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องตามมาตรฐานตลอดจนถามคำถามถึงเหตุการณ์ที่ไม่ปกติที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินจะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร หรือเป็นการตั้งคำถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ของเขา เช่น ความรู้เกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ในการทำความปลอดภัย เป็นต้น ลักษณะคำถามควรจะเป็นคำถามปลายปิดหรือปลายเปิดก็ได้ แล้วแต่ลักษณะของคำถามที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกิจกรรมที่ถามพนักงานใน ลำดับที่ 2 อาจจะเป็นคำถามปลายปิดก็ได้ แต่คำถามในระดับที่สูงกว่า อาจเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้รับการประเมินอธิบายได้มากยิ่งขึ้น

การสอบข้อเขียน เป็นวิธีการประเมินอีกวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งวิธีการสอบข้อเขียนมักใช้กับการวัดความรู้ ความเข้าใจ ที่มีความซับซ้อนของเนื้อหามากกว่าปกติ โดยอาจใช้ข้อเขียนในลักษณะ ถูก/ผิด, ปรนัย, เต็มคำหรือการให้เขียนบทความโดยย่อ การให้เขียนรายงาน เป็นต้น

การจำลองปฏิบัติงาน ในกรณีไม่สามารถไปประเมินในสถานการณ์จริงได้ ควรจัดให้มีการประเมินในสถานการณ์ที่จำลองขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับวิธีการประเมิน นอกจากนั้น การจำลองการปฏิบัติงาน ยังใช้กับการประเมินเหตุการณ์ที่ไม่สามารถประเมินได้จริงในสถานการณ์ปกติ เช่น การดับเพลิง การกำจัดสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น

การพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ การประเมินแบบนี้ เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้สาธิต และอธิบายเพิ่มเติมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ใช้เฉพาะกับการประเมินที่การประเมินวิธีอื่น ๆ ไม่เหมาะสม โดยอาจจะมีการบันทึกเทปไว้ระหว่างการพูดคุยและผู้ประเมินร่วมสังเกตการณ์

การเทียบโอนประสบการณ์ ผู้รับการประเมินที่มีประสบการณ์การทำงานนั้น ๆ มาก่อน อาจขอใช้ผลงานที่อยู่ในรูป Portfolio หรือเอกสารต่าง ๆ มานำเสนอต่อผู้ประเมิน โดยระบุระยะเวลาสถานที่และผู้รับรองของสิ่งของเหล่านั้น ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะเลือกวิธีการที่

เหมาะสมในการประเมินตามความเหมาะสมในแต่ละหัวข้อ และถ้ายังไม่มั่นใจว่าผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้จริงหรือไม่ อาจให้ปฏิบัติซ้ำอีกครั้งจนกว่าผู้ประเมินจะมั่นใจว่าทำได้ตามมาตรฐาน

### บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

บทบาทของผู้ประเมิน คือ การพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ทักษะ/ความสามารถของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมินจึงมีบทบาทที่สำคัญและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ประเมินสมรรถนะจึงจำเป็นต้องตอบคำถามต่าง ๆ ดังนี้

1. จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะหมายถึงอะไร
2. หลักฐานเหล่านี้มาจากที่ใดบ้าง
3. จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องได้อย่างไร

การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรงโดยไม่มีอคตินั้น เป็นประเด็นที่สำคัญมาก โดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ การสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมิน ต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินอยู่มาก อย่างไรก็ตามการประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะได้เที่ยงตรงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การมีโอกาสในการทำงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ การมีความตั้งใจที่สำคัญการประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ถ้าทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกันอย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการและหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น คุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลักของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีลักษณะในด้านการประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินรายบุคคล ดังนั้น แต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวทางที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์หลาย ๆ รูปแบบ เพื่อรับมือกับสิ่งที่ท้าทายเหล่านั้น ผู้ประเมินสมรรถนะควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมีโอกาสสังเกตและติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริงภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่บทบาทของผู้ประเมินสามารถสรุปได้ ดังนี้ (วีรวิธ มาพะศิริานนท์ และวุฒิพงษ์ ยศธาสุดิม, 2547, หน้า 25-28)

1. สังเกตการณ์ปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. เนื่องจากผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการมั่นใจด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. แบบแต่รูปแบบหลัก ๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงานโดยมีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างสม่ำเสมอและมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้น ๆ ด้วย

4. ผลการตัดสินจะต้องถูกบันทึกเข้าในประวัติของการประเมินคุณภาพของเครื่องมือประเมินรายละเอียดของหลักฐาน เครื่องมือผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำ ๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง ความเที่ยงตรงของการวัดยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้

แต่การใช้วิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้นการสร้างเครื่องมือจึงต้องมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีไม่ต้องทดสอบทางสถิติ วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้ หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลขได้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณีย์ และวิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, 2542, หน้า 2)

สำหรับการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นั้น ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำ ๆ การหาความเชื่อมั่นในหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดคู่ขนาน วิธีหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในวิธีการแบ่งครึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปรโดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กกลาง ที่เรียกว่า องค์ประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการออกแบบเพื่อระบุองค์ประกอบ (Factor) หรือมิติ (Dimension) ที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์

เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลงโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมมือกัน (Commundality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกัน เป็นปัจจัยไม่กี่ปัจจัย 2) การยืนยันทดสอบความถูกต้องของมาตรวัด (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎีเป็นการทดสอบทฤษฎี

จากที่กล่าวในข้างต้น องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างแท้จริง

#### **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ**

ต้นตราการ ตีตรา (2564, หน้า 40) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรม และทักษะด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน และดำเนินการ ด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา สังคม และประเทศ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดการพัฒนา ด้านวิชาการอยู่เสมอ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ จากบทบาท หน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำ หน้าที่สนองนโยบาย โดยการควบคุมกำกับ ติดตาม และดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารด้านวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำนวน 12 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนา งานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา

กมลทิพย์ ชูประเสริฐ (2562) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

นราธิป ไชคชยสุนทร (2562, หน้า 50) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในด้านการบริหารกิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษา ทั้งการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ และเน้นการพัฒนา การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียน การสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562 หน้า 37) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการภายในผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้

สุรภี ศรีศิริบุญ (2561) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจาก บทบาท หน้าที่ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ณัฐธยาน์ ชำนาญกิจ (2561 หน้า 40) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจาก บทบาทหน้าที่ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

กัญญณพัชร เพิ่มพูน (2561 หน้า 20) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของ ผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ให้ ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร จัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สุรเชษฐ์ เดชประสิทธิ์ (2560 หน้า 18) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สิริพร ทองประเสริฐ (2560 หน้า 55) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในการบริหารงานวิชาการ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา การมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การจัดหาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน และการกำกับติดตามและประเมินผล

สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 8)

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายใน โรงเรียน ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้าน ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เป็นบทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีหลากหลาย รูปแบบ แยกตามด้านต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรหรือโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ ผลและมีคุณภาพ





สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากด้านที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้แต่ละด้านเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
3. ด้านการนิเทศการศึกษา
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการบริหารจัดการหลักสูตร ไว้ดังนี้

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ผีกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สุรภี ศรีหิรัญ (2561, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาระหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีแผนการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองต่อการเรียนรู้ตามระดับความสามารถของนักเรียน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล อำนวยความสะดวกแก่ครูโดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศส่งเสริมการจัด

การเรียนรู้ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูให้เป็นระบบ และขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งตรงตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

สิริพร ทองประเสริฐ (2560, หน้า 50) ได้สรุปเกี่ยวกับด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ได้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ เน้นการจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า70) กล่าวถึงการจัดด้านการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ มีความสามารถในการคิด คำนวณ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน มีการดำเนินการพัฒนานักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ จัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กระตุ้นให้ครูปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมการสอนอย่างสม่ำเสมอ

สามารถสรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดูแลส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของครู การเรียนของนักเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน รวมไปถึงผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ แนะนำเทคนิควิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลให้กับคณะครู ส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองในการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ของครู ให้คณะครูจัดการเรียนรู้ที่สามารถประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีการดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้ของครูและพัฒนาการของนักเรียน

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่ เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 27 วรรค 2 ยังกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำ สาระหลักสูตรในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนของท้องถิ่น จึงให้เรียกว่า หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึง จุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นไปตาม ความคาดหวังของสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำ

ต้นตระการ ตีตรา (2564, หน้า 55) กล่าวว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูสร้างพัฒนาใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงที่สุด กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เน้นสร้างและการจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน ส่งเสริมครูวัดประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อย่างหลากหลาย เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 49) กล่าวว่า สมรรถนะด้านพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ขั้นตอน และบทบาทในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้ในการหลักสูตรไปใช้ จัดหา ส่งเสริมให้ครู จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามศักยภาพสูงสุด

ณัฐชยาน์ ชำนาญกิจ (2561, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้เข้าใจในหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย ของการศึกษา ในการบริหารหลักสูตรนั้น แม้ผู้บริหารจะมีความรู้ทางวิชาการทุกอย่าง

แต่ดำเนินการเพียงคนเดียวไม่ได้ ดังนั้น จึงควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดทำรัฐธรรมนูญโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือในด้านการนำแผนการบริหารหลักสูตรหรือนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ในสถานศึกษาจึงมีตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวด ช่วยบริหารงานด้านหลักสูตรด้วย

สุมนา ศรีกงพาน (2560, หน้าที่ 35) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน เป็นบทบาทผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การวัดผลประเมินผล และสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครูได้ โดยผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำ แผนการเรียนรู้อย่างรอบคอบ รวมถึงการส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนมีการวัดผล การประเมินผล ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และนำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและการสอน

สามารถสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงาน เกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ กำหนดหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และแต่งตั้งบุคคล ในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้งให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ มีส่วนร่วมในจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของหลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมการใช้จัดการเรียนรู้อย่างวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวัดผล การประเมินผล กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมีคุณภาพยิ่งขึ้น นำผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการนิเทศการศึกษา มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม ด้านนิเทศ การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

กาญจนา สุระคำ (2562) กล่าวว่า ด้านการประเมินผล การสอนของครู เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผน การประเมินผล การสอนของครูที่ชัดเจนอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมาย ในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผล การสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด

และเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย และผลการประเมินไปปรับปรุง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล (2561) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครู ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ (2560, หน้า 98) กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศ การศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาที่ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของครู ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนามวลประสบการณ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิผล โดยยึดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูได้จัดกระบวนการเรียน การสอน และใช้วิธีวัดผลที่หลากหลายวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อและนวัตกรรมแนวใหม่

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดให้มี ระบบนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ให้ความรู้คำแนะนำแก่ บุคลากรด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดูแลส่งเสริม นิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ จัดระบบนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สุวรรณา สว่างสาลี (2559) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญ อีกอย่างหนึ่งที่ทำให้การชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ประสบความสำเร็จ และต้องนำหลักการสำคัญในการนิเทศมาใช้ในการนิเทศ การทำงาน ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของครู กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการหาแนวทางที่ดีที่สุดมาทำการสอนทำให้ครูทำงานดีขึ้น

สามารถสรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหาร ในการกระตุ้น ส่งเสริมให้คณะครู เห็นความสำคัญของการนิเทศ สร้างความเข้าใจและร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ ในการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน วางแผน การประเมินผลการสอนของครู ที่ชัดเจนเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูดำเนินจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถชี้แนะแหล่งความรู้ที่เหมาะสมและ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ

แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยหรือมอบรางวัลแก่คณะครู เปิดโอกาสให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 56) กล่าวว่า สมรรถนะด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกห้องเรียน และความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป

นิตนิภา เสนาฤทธิ (2560) กล่าวว่า การวัดประเมินผลและวิจัย หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาครู ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จัดให้มีฝ่ายส่งเสริม ดูแลและนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย พิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมครูพัฒนาตนเอง ด้านการวัดผล ประเมินผลและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษา

สุวรรณา สว่างสาส์ (2559) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้านการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน สรุปได้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ชี้นำและกระตุ้นให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการปฏิรูปการศึกษา 2) กำหนดเป็นนโยบายโรงเรียนให้ครูทุกคนค้นคว้าทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ประชุมชี้แจงให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4) จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ 5) จัดหาตำราและเอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า 6) ร่วมมือกับครูในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 7) ดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 8) จัดประชุมย่อยระหว่างครูกับผู้บริหารเพื่อติดตามผลการทำวิจัย

ในชั้นเรียน 9) จัดประชุมย่อยระหว่างครูกับครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในการทำวิจัย  
 ในชั้นเรียน 10) กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน

สามารถสรุปได้ว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้  
 หมายถึง การกำหนดแนวทางในการวิจัยของสถานศึกษาโดยให้ครูทำการวิจัยในรายวิชา  
 ของตนเอง ใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศในการทำวิจัยที่ทันสมัย รวดเร็ว มีการส่งเสริม  
 สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง  
 ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ควบคุม ดูแล  
 กำกับ นิเทศ และให้คำปรึกษาแก่คณะครู

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงาน  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ  
 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่  
 ด้านพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่วนด้าน  
 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้  
 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด  
 ของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา  
 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ชัยภูมิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารที่มีทักษะเป็นบุคคลที่มี  
 สมรรถนะด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เท่าทัน  
 การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะในการพัฒนาสื่อส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้  
 ในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการเพื่อที่จะสามารถเป็นที่ปรึกษา  
 ให้คำแนะนำและส่งเสริมครูสอนให้สามารถพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่สามารถติดต่อประสานงานร่วมกับสถานศึกษาอื่น

และหน่วยงานการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเท่าทัน การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาตลอดจนเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการวัดและประเมินผล และประกันคุณภาพภายในด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบและพัฒนางานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม และจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วัยรุ่น หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 3) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ ร้อยละ 58.30 มีตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยสามารถเขียน สมการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ คือ

$$(ytot) = 1.262 + 0.237 (X2) + 0.253 (X4) - 0.217 (X3)$$

กมลทิพย์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประจัญ เดชสุภา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมในระดับมาก 3) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอธิบายสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้  $Y = .29 + .92 **X$  และ  $Zy = .98**Zx$  ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข

นราธิป ไชคชยสุนทร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x4) ด้านวิสัยทัศน์ (x1) และด้านการสื่อสาร (x2) มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้  $Y' = .583 + .364 X4 + .338 X1 + .168 X2$  และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $Z'y = .373 Z4 + .338 Z1 + .175 Z2$  5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

ณัฐธยาน์ ชำนาญกิจ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานวิชาการโดยการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้ พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุ และสถานศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยภาคใต้ ประกอบด้วย

3.1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารวิชาการควรต้องเป็นผู้รู้เรื่องหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ผู้ตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่มากำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ และแบ่งปันความรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง และผู้เบิกบานในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรและครู โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้บริการที่ดีและเป็นต้นแบบในการให้บริการความรู้ ทักษะวิชาชีพและบุคลิกภาพ

3.2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรต้องเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร และต้องมีองค์ความรู้สำคัญ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สารระการการเรียนรู้แกนกลาง มาตรฐานและตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระ ข้อมูลส่วนต้นของหลักสูตร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

3.3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ควรต้องสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินการ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร วิชาการ (ผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ) การจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ บริหารกลุ่มสาระและการจัดการเรียนรู้รายบุคคล มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหาร วิชาการ และประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสัปดาห์ โดยกำหนดรูปแบบเอกสารรายงานผลการ ปฏิบัติงาน รายงานการประชุม มีหัวหน้ากลุ่มรายงานผลการประชุม ครูรายงานผลการ ปฏิบัติงาน รองวิชาการและคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผู้อำนวยการ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การสนับสนุนแก้ไขปัญหา หรือตามบันทึกข้อเสนอแนะและส่งเสริม สนับสนุน แก้ปัญหาตามข้อค้นพบ ตลอดจนผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระสรุปผลงานรายงาน ผลต่อสาธารณชนประจำปี

3.4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ การวิจัย ประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ควรต้องมีข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น ในการส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากร และงบประมาณ เพื่อแก้ไขหรือพัฒนาให้ตรงกับข้อค้นพบ สำคัญนั้น ๆ มีแนวทางดำเนินการ คือ แนวทางที่ 1 พัฒนาแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพ

การศึกษา โดยออกคำสั่งมอบหมายกลุ่มงานที่รับผิดชอบ มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัย พัฒนาและแก้ไขปัญหา ตลอดจนดำเนินการวิจัยและเขียนรายงานผลนำเสนอ แนวทางที่ 2 การวิจัยประเมินผลและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ครูปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโรงเรียน (การเรียนรู้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้) พร้อมกับค้นหานักเรียนที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการเรียนรู้ อีกทั้งออกแบบพัฒนานวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และนำนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มนักเรียน โดยจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมที่ออกแบบ ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลให้ผู้บริหารทราบ

สุรภี ศรีหิรัญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 10 องค์ประกอบ 112 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้าง สัมพันธภาพในการทำงาน 14 ตัวบ่งชี้ และด้านการติดตามการวัดผลประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติร่วมกันทำนายตัวแปรทำให้มีอำนาจพยากรณ์เป็น ร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $Y = 1.32 + .285(X3) + .193(X1) + .194(X2)$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = .250(X3) + .183(X1) + .178(X2)$

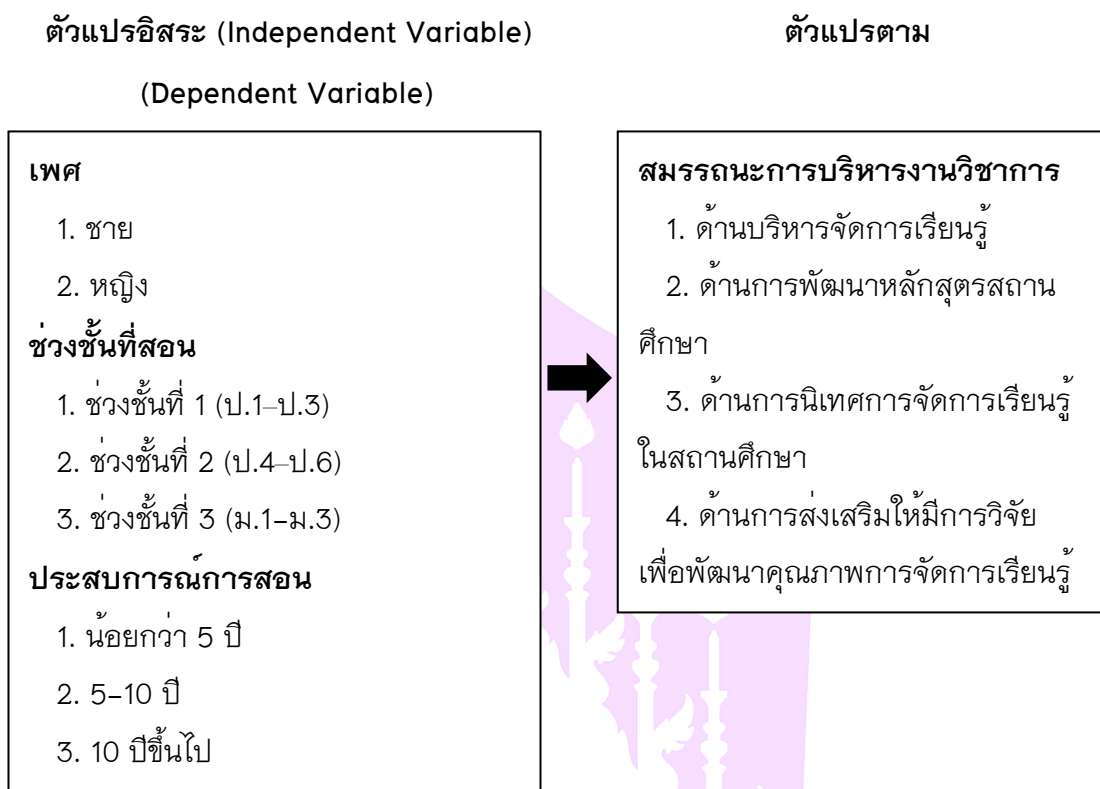
สิริพร ทองประเสริฐ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หทัยพัชร์ ทองเดช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สรุปกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษา สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 123 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544, หน้า 167) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ/ขนาดโรงเรียน	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	17	12
โรงเรียนขนาดกลาง	154	111
<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>123</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำแนกตาม เพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะทางวิชาการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะทางวิชาการในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะทางวิชาการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับสมรรถนะทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย เรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้าน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

- 4.1 ดร.ณัฐวดี สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

4.3 นายวิชา สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าแดงวิทยา

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.67–1.00 นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

6. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.99

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสวนาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียน พร้อมแนบแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และผู้วิจัยรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ กรอกรหัสแบบสอบถาม นำข้อมูลมาลงตามระดับคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการในระดับ  
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการในระดับ  
น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับพรรณนาศอสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารตามพรรณนาศอของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน  
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา  
และประสบการณ์สอน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่าง  
ที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพรรณนาศอสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารตามพรรณนาศอของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัด  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา  
และประสบการณ์สอน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการ  
การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่า  
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ซึ่งในการวิจัย  
ในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67–1.00 โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ  
นิยามศัพท์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของ  
ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{N}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	$n$	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

## 2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	$P$	แทน	ร้อยละ
	$f$	แทน	ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	$n$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้น
แต่ละตัว	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, หน้า 109 อ้างอิงใน สมเกียรติ รุ่งนิรัติศัย, 2554, หน้า 33) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
ที่ 2	$S_1^2, S_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1, n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 109 อ้างอิงใน สมเกียรติ รุ่งนิรัติศัย, 2554, หน้า 32) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{Ms_b}{Ms_w}$$

F	แทน	อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)
$Ms_b$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$Ms_w$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามจำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรคนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

#### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าสถิติ (t-test)
SS	แทน	ค่า Sum of Square
df	แทน	ค่า Degree of freedom
MS	แทน	ค่า Mean Square
F	แทน	ค่าสถิติ (F-test)
Sig.	แทน	ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ.05

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	66	53.70
1.2 หญิง	57	46.30
รวม	123	100.00
2. ช่วงชั้นที่สอน		
2.1 ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)	31	25.20
2.2 ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6)	52	42.30
2.3 ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3)	40	32.50
รวม	123	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	11	8.90
3.2 5-10 ปี	53	43.10
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	59	48.00
รวม	123	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 66 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 57 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สอนในช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ สอนในช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และน้อยที่สุดคือสอนในช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ตามลำดับ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอฟาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	n = 123		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	4.04	0.56	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	0.66	มาก	2
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.01	0.65	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.00	0.66	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.02</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.01$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงาน  
วิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2  
ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	n = 123		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการจัด การเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย	4.06	0.67	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	3.97	0.75	มาก	4
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน	4.24	0.73	มาก	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถ แนะนำเทคนิควิธีการสอนให้กับคณะครู	3.92	0.66	มาก	6
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำ ทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.24	0.68	มาก	1
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.97	0.71	มาก	4
7. ผู้บริหารแนะนำกระบวนการจัด ทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ การเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	3.94	0.68	มาก	5
8. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเกี่ยวกับการวัด ประเมินผลให้กับคณะครู	3.89	0.77	มาก	7
9. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วม การแข่งขันต่าง ๆ	4.16	0.73	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.04</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.16$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผลให้กับคณะครู ( $\bar{X} = 3.89$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 123		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ สภาพท้องถิ่น	3.98	0.80	มาก	5
2. ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.93	0.88	มาก	7
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมและ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.98	0.85	มาก	5
4. ผู้บริหารประชุมชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู	4.16	0.72	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	4.07	0.77	มาก	3
6. ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ	4.04	0.74	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 123		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ หลักสูตรสถานศึกษา	3.94	0.89	มาก	6
8. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา	3.93	0.81	มาก	7
9. ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น	4.14	0.78	มาก	2
10. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.82	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.02</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามพรรณนะ  
ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.02$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประชุม  
ชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู ( $\bar{X} = 4.16$ )  
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร  
สถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.14$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคล  
ในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้  
ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงาน  
วิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2  
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	n = 123		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสม	3.91	0.71	มาก	8
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศ การศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.87	0.77	มาก	9
3. ผู้บริหารแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.10	0.74	มาก	1
4. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัล กับคณะครูในการจัดการเรียนรู้	3.94	0.83	มาก	7
5. ผู้บริหารสามารถชี้แนะแหล่งความรู้ที่เหมาะสม ให้กับคณะครูได้	4.01	0.75	มาก	6
6. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำคณะครู ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.03	0.88	มาก	5
7. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและร่วมมือกับคณะครู กำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน	4.08	0.80	มาก	3
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.09	0.77	มาก	2
9. ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูเห็น ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา	4.07	0.78	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.01</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะ  
ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาใน ภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่  
ผู้บริหารแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็น

ระบบ ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.09$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารตามทัศนคติของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	n = 123		ระดับ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.04	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	3.89	0.81	มาก	7
3. ผู้บริหารแนะนำวิธีการหลากหลายในการ ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	3.96	0.76	มาก	5
4. ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์สำหรับครู ทำการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	3.98	0.82	มาก	4
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	3.93	0.78	มาก	6
6. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ที่ตนรับผิดชอบ	3.96	0.78	มาก	5
7. ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน	4.13	0.71	มาก	1
8. ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่ครู เกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนด วิธีการในการแก้ปัญหา	4.13	0.78	มาก	1

ตาราง 9 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	n = 123		ระดับ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
9. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ วิจัยในชั้นเรียน	4.02	0.86	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.00</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎี  
ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด  
การเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหาร  
สามารถให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนด  
วิธีการในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก  
ความสะอาดสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ( $\bar{X} = 4.04$ ) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร  
ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน  
( $\bar{X} = 3.89$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
ตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

สมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหาร	เพศชาย (n = 66)		เพศหญิง (n = 57)		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการ เรียนรู้	3.95	0.49	4.14	0.63	-1.88	0.06
2. ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	4.00	0.69	4.05	0.63	-0.39	0.69
3. ด้านการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	3.90	0.65	4.13	0.65	-1.89	0.06
4. ด้านการส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.99	0.68	4.02	0.65	-0.19	0.85
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.59</b>	<b>4.08</b>	<b>0.61</b>	<b>-1.11</b>	<b>0.27</b>

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน  
เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม  
และรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน

สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	38.09	120	0.32		
	รวม	38.61	122			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	52.46	120	0.44		
	รวม	53.57	122			
3. ด้านการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	50.60	120	0.42		
	รวม	52.09	122			
4. ด้านการส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม	52.68	120	0.44		
	รวม	53.48	122			
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	43.19	120	0.36		
	รวม	44.05	122			

หมายเหตุ: \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.94	1	0.94	3.01	0.09
	ภายในกลุ่ม	37.67	121	0.31		
	รวม	38.61	122			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.52	1	2.52	5.98*	0.02
	ภายในกลุ่ม	51.05	121	0.42		
	รวม	53.57	122			
3. ด้านการนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.98	1	1.98	4.79*	0.03
	ภายในกลุ่ม	50.11	121	0.41		
	รวม	52.09	122			
4. ด้านการส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.85	1	1.85	4.33*	0.04
	ภายในกลุ่ม	51.63	121	0.43		
	รวม	53.48	122			
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	1.77	1	1.77	5.07*	0.03
	ภายในกลุ่ม	42.28	121	0.35		
	รวม	44.05	122			

หมายเหตุ: \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ไม่แตกต่าง ได้แก่ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่แตกต่างกันโดยวิธี Scheffe' รายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.51*	0.57*
	5-10 ปี		-	0.07
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-
2. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.39	0.49*
	5-10 ปี		-	0.10
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-
3. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	น้อยกว่า 5 ปี	-	0.40	0.47*
	5-10 ปี		-	0.08
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			-

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาคณะครูโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้  
ความคิดเห็นคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์  
ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 2 การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่าง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษา บุคลากร นักเรียน มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นตระกูล ตีตรา (2564, หน้า 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564, หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2564, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจัญเดชสุภา (2562, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรภี ศรีหิรัญ (2561, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจง ให้ความรู้และมีการสร้างความเข้าใจในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐยานันท์ ชำนาญกิจ (2561, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณพัชร เพิ่มพูน (2561, หน้า 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ (2560, หน้า 154) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การในด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองประเสริฐ (2560, หน้า 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา สว่างาสาลี (2559, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ในสถานศึกษาโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นตระกูล ตีตรา (2564, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่คณะครูในด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคณะครูเพื่อเป็นการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณ์พัชร เพิ่มพูน (2561, หน้า 105) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจัญ เตชสุภา (2562, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสุพรรณภูมิ เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

ในสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม อาทิ การบริหารจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทำให้ได้เห็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการทุกด้าน โดยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการและให้ความสำคัญในงานวิชาการเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญาณพัชร เพิ่มพูล (2561, หน้า 127) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากทรรศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน เห็นว่าการบริหารงานวิชาการนั้น จะต้องมีการดำเนินการโดยครูทุกคนและครูที่สอนในทุกช่วงชั้นภายในสถานศึกษา ซึ่งครูที่สอนแต่ละช่วงชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งได้สังเกตเห็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ชรพันธ์ กิจพานิชย์เจริญ (2552, หน้า 129) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ไม่แตกต่าง ได้แก่ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ได้รับความรู้ และเกิดการเรียนรู้

ในด้านกระบวนการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา การร่วมปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาานสามารถมองเห็นรูปแบบการบริหารจัดการ วิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารได้ชัดเจนกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยตามลำดับแต่ละช่วงปี จะมีมุมมองเป็นของตนเองตามประสบการณ์ที่ได้รับ อาจจะยังไม่เห็นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และยังไม่เห็นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบ จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามมุมมองของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านหลักและกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐธยาน์ ชำนาญกิจ (2561, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชบุรีธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต บูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ ด้านหลักและกระบวนการบริหาร

ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี มีสมรรถนะสูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มี ผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ จากการที่ได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว จะทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐธยาน์ ชำนาญกิจ (2561, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้ผ่านการ ปฏิบัติงานมานาน และได้เรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร อีกทั้ง ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูโดยการให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องได้ผ่านการอบรม การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำให้ครูที่มี ประสบการณ์ การทำงานมากเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการด้านการจัด การเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรรศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสามารถแนะนำเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ให้กับคณะครูและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ รวมถึงสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริงพร้อมทั้งมีวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลายให้กับคณะครูและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมาจากคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการแต่งตั้งให้เหมาะสมกับการดำเนินการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา รวมถึงมีการส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในรายวิชาที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา

3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับคณะครูและภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ชูประเสริฐ. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. **วารสารมหาจุฬานาค** **ทรรศน์**, 6(2), 820-836.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค่าของคุรุสภา.
- กัญญณพัทธ์ เพิ่มพูล (ผู้บรรยาย). (20 กรกฎาคม 2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยภาคใต้. ใน **การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9** (หน้า 415-430). สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์. (2564). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. **วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์**, 9(3), 157-173.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- ณัฐธยาน์ ชำนาญกิจ. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ต้นตระกูล ตีตรา. (2564). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ธานีนทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นิตินิภา เสนาฤทธิ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บัญชา วิชยานุวัตติ. (2559). **คู่มือการฝึกอบรมแบบสมรรถนะ: Competency Based Training.** กรุงเทพฯ: ซีพีที ไทยแลนด์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจัญญ์ เดชสุภา. (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ประยูร อาษานาม. (2544). **คู่มือวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พเยาว์ สุตรัก. (2553). **ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.** วิทยานิพนธ์ ป.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เพ็ชรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). **สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). **สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน.**

**สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตาม**

**กระบวนการต้นด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด**  
**ปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง. (2563). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน**

**วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**  
**การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และ**

**สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3(2), 6.**

วีรวิธ มาษะศิริรานนท์ และวุฒิพงษ์ ยศธาสโรตม. (2547). **การประเมินโดยอิงกับ**

**ความสามารถ: Competence based assessment techniques.** กรุงเทพฯ:  
Be Bright Books.

สมเกียรติ รุ่งนิรัตติศัย. (2554) **การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะผลิตภัณฑ์ ความพึงพอใจและ**

**พฤติกรรมการใช้ยาสามัญและยาต้นแบบของแพทย์.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2561). **แผนการขับเคลื่อน**

**แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564.** เชียงราย: โรงพิมพ์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2564). **ผลการดำเนินงานด้าน**

**วิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต**  
**2.** เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี**

**การศึกษา 2564.** เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ**

**ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน.

สิริพร ทองประเสริฐ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุนภา ศรีกงพาน. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุรภี ศรีธีรัญ. (2561). **การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

สุวรรณ สว่างสาส์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อรพินทร ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และวิลาสลักษณ์ ชิววลี. (2542). **การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Boyatzis, R. E. (1982). **The Competence Manager: A model of Effective Performance.** New York: John Wiley and Sons.

McClelland, D.C. (1973). **Human motivation.** London: Cambridge University.

Parry, S. B. (1998). **Evaluation of the impact of Training Alexandria.** Commonwealth of Virginia: American Society for training and Development.

Rylatt, A., and Lohan, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney: Irwin.

Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). **Competency at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wiley & Sons.

Wiig, K. (1993). **Knowledge management foundation**. Arlington: Schema Press.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครู

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 37 ข้อ

ข้อมูลที่จะได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางพิมพ์ธิดา อุตซี

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1  
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความตามที่เป็นจริงที่เกี่ยวกับท่าน

เพศ

- [ ] ชาย  
[ ] หญิง

วุฒิการศึกษา

- [ ] ปริญญาตรี  
[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการทำงาน

- [ ] น้อยกว่า 5 ปี  
[ ] 5-10 ปี  
[ ] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



## ตอนที่ 2

## สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

## คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่าน ว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามธรรมชาติของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ			✓		

คำอธิบาย จากข้อ 0 ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย  ลงในช่องระดับภาวะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 3 หมายความว่า ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเทคนิควิธีการสอนให้กับคณะครู					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	ผู้บริหารแนะนำกระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผลให้กับคณะครู					
9	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
10	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น					
11	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารประชุมชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู					
14	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
19	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ดานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
20	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสม					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
22	ผู้บริหารแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลกับคณะครูในการจัดการเรียนรู้					
24	ผู้บริหารสามารถชี้แนะแหล่งความรู้ที่เหมาะสมให้กับคณะครูได้					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ และนำคณะครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรวมกันกับคณะครูกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
28	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษา					
ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
29	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู					
30	ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน					
31	ผู้บริหารแนะนำวิธีการหลากหลายในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
32	ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์สำหรับครูทำการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต					
33	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน					
34	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ					
35	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
36	ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
(นางพิมพ์ธิดา อุตชัย)  
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทรศนะของครู

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น  
ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่ารายการนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ  
การศึกษา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ  
การศึกษา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่ารายการนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ  
การศึกษา



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะ  
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทฤษฎีของครู โรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 2

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ioc	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้</b>						
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูจัดการเรียนรู้ที่สามารถประเมินความรู้อัตโนมัติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	+1	0	-1	0	0.00	ไม่สอดคล้อง
5. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเทคนิควิธีการสอนให้กับคณะครู	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารแนะนำกระบวนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
9. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเกี่ยวกับการวัดประเมินผลให้กับคณะครู	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ioc	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>						
11. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
12. ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14. ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
15. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
16. ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
17. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19. ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ioc	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
20. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
<b>ดานการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา</b>						
21. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศ ที่ชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
22. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผลการนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23. ผู้บริหารแนะนำคณะครูให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	0	-1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
25. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลกับ คณะครูในการจัดการเรียนรู้	-1	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
26. ผู้บริหารสามารถชี้แนะแหล่ง ความรู้ที่เหมาะสมให้กับคณะครูได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำคณะครูในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
28. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและ ร่วมกันกับคณะครูกำหนด วัตถุประสงค์ในการนิเทศการศึกษาที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
29. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
30. ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูเห็นความสำคัญ ของการนิเทศการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ioc	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้</b>						
31. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกควมสะดวกสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
32. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
33. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0	0	+1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
34. ผู้บริหารแนะนำวิธีการที่หลากหลายในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
35. ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์สำหรับครูทำการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
36. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
37. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
38. ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
39. ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
40. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary

N	%
30	100.0
0	.0
30	100.0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	37

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย	146.23	828.047	.767
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	146.33	822.920	.829
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน	145.83	817.109	.969
4. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเทคนิควิธีการสอนให้กับคณะครู	146.37	825.757	.732

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	145.93	811.651	.950
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	146.23	828.047	.767
7. ผู้บริหารแนะนำกระบวนการการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน	146.47	814.809	.809
8. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถแนะนำเกี่ยวกับการวัด ประเมินผลให้กับคณะครู	146.33	822.920	.829
9. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ	145.93	812.064	.941
10. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น	146.13	795.706	.984
11. ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	146.27	793.030	.973
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	146.07	810.409	.853
13. ผู้บริหารประชุมชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้กับคณะครู	145.83	817.109	.969

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
14. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	146.07	809.030	.881
15. ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	146.03	806.585	.958
16. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา	145.90	804.093	.852
17. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรสถานศึกษา	145.90	809.472	.849
18. ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนไปใช้ในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	145.80	814.924	.835
19. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	146.03	806.585	.958
20. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศที่ ชัดเจนเหมาะสม	146.23	828.047	.767
21. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูนำผล การนิเทศการศึกษาไปปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	146.57	810.599	.879
22. ผู้บริหารแนะนำคณะครูให้มีการ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ	146.03	807.206	.832
23. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลกับคณะครูในการจัดการ เรียนรู้	146.27	794.409	.949

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
24. ผู้บริหารสามารถชี้แนะแหล่ง ความรู้ที่เหมาะสมให้กับคณะครูได้	146.37	787.689	.953
25. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำคณะครูในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	146.17	798.144	.925
26. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและ ร่วมกันกับคณะครูกำหนดวัตถุประสงค์ ในการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน	145.93	811.651	.950
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	145.93	811.651	.950
28. ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้คณะครูเห็นความสำคัญของการ นิเทศการศึกษา	145.93	812.064	.941
29. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสนับสนุนการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครู	146.03	800.792	.951
30. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน	146.17	798.144	.925
31. ผู้บริหารแนะนำวิธีการหลากหลาย ในการประเมินคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน	146.07	809.444	.872
32. ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์ สำหรับครูทำการสืบค้นข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต	146.13	795.706	.984

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
33. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียน การสอน	146.07	809.444	.872
34. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับ กระบวนการการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนการสอนที่ตน รับผิดชอบ	146.13	795.706	.984
35. ผู้บริหารดำเนินการจัดทำคู่มือ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	145.93	806.271	.923
36. ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการ ในการแก้ปัญหา	146.07	803.651	.878
37. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	146.27	793.030	.973



ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พิมพ์ธิดา อุดชี
วัน เดือน ปี เกิด	25 เมษายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	454 หมู่ 1 ตำบลม่วงคำ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	พิมพ์ธิดา อุดชี. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษามรรณณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 469-483). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

