

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีหญิง นันทนา สีวะโสภากา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีหญิง นันทนา สีวะโสภิตา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY ON THE ACADEMIC ADMINISTRATION PERFORMANCE OF EDUCATIONAL  
ADMINISTRATORS OF SCHOOL UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 3



ACTING SUB LT. NUNTANA SRIWASOPA

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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง นันทนา สีวะโสภิตา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ว่าที่ร้อยตรีหญิง นันทนา สีวะโสภณ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร
- คำสำคัญ:** สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test และ F-test และหาค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**Title:** A STUDY ON THE ACADEMIC ADMINISTRATION PERFORMANCE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS OF SCHOOL UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

**Author:** ACTING SUB LT. Nuntana Sriwasopa, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

**Keywords:** the Academic Administration Performance of Educational Administrators Administration

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Academic Administration Performance of Educational Administrators of school administrators and to compare the Academic Administration Performance of Educational Administrators of school administrators Subdistrict Education Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3 classified by educational background and work experience. The samples used in this research were 327 school education personnel in Mae No Wang Educational Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3. The tools used were a 5 – point estimation sole questionnaire with a reliability of 0.871 statistics used were Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. t–test, F–test or One Way ANOVA test when differences were found and compared in pairs with LSD (Least Significant Difference) method. The results showed that: 1) the Academic Administration Performance of Educational Administrators of School Administrators Overall, it was of a high level. If considering each aspect, it was found the Academic Administration Performance of Educational Administrators were at the high level. As for Management of learning management to develop educational curriculum for supervising learning management and promoting research to improve quality at a high level 2) Comparison of School Administrators Innovative Leadership Classified by educational background and work experience the overall and individual aspects were significantly different at 05 in all aspects.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาลัษยะเยา ดร.ฐิติกรณม์ ยาวิไชย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และนายนิติ วุฒิธนากรกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรมวลชน เชียงใหม่ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมี คุณค่า

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บ ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่าในการทำวิจัย ในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยกรรรมและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

นันทนา สีวะโสภิตา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ.....	19
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ .....	27
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	69
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย .....	70

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	74
สถิติที่ใช้ในงานวิจัย .....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิมหาวิทยาลัยและ ประสบการณ์การทำงาน .....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 .....	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิมหาวิทยาลัย และประสบการณ์การทำงาน .....	95
บทที่ 5 บทสรุป.....	101
สรุปผลการวิจัย .....	101
อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม .....	109
ภาคผนวก .....	116
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	117
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แบบสอบถามเพื่อ การวิจัย ( Item Congruence Index: IOC) .....	118
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	123
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129

ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)..... 134  
ประวัติผู้วิจัย ..... 135



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร .....	51
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน .....	71
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	76
ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ใน ภาพรวม.....	77
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้.....	78
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา.....	82
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ.....	84
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	95
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	96

ตาราง 11 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....97

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน .....98

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน .....99

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับ  
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ..... 100



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....69



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา โรงเรียนจึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักสำคัญของโรงเรียนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548) ดังนี้ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพการบริหารการศึกษา ในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีการพัฒนาและใช้การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปตามลำดับปฏิบัติงานขององค์การ โดยเน้นผลถาวร มีรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูล ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพการบริหารการศึกษา ต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาแผนงานขององค์การ และปฏิบัติอย่างเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ในการบรรลุความต้องการของงานเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน (Mitroni, Dalziel และ Fitt, 1992) สอดคล้องกับการให้ความหมายของ (Spencer และคณะ, 1993) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานต่อไป ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมซึ่งได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมีคุณสมบัตินี้

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ระบบราชการไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาการฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้างาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น รัฐจึงต้องมีการพัฒนานโยบายจุดเน้น กฎและระเบียบต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดรวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้นำหรือนักบริหารระดับสูงภาครัฐเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในภาครัฐ จึงต้องมีสมรรถนะ(Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทบริหาร (รณรงค์ ศุภรัตน์, 2563) ดังที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ

สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารการศึกษาโดย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) การบริหารสถานศึกษาหลักสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ งานวิชาการ โดย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารวิชาการควรเป็นผู้รู้ รู้และเข้าใจหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รู้และเข้าใจการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนและการประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรและต้องมียึดถือความรู้สำคัญที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดต่างๆ รวมถึงกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาควรสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การวิจัยประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารเพื่อต้องการข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ การมีสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากขึ้นในการบริหารสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานหรือได้ผลการปฏิบัติงานเกิน

มาตรฐาน เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนในการขับเคลื่อนการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 52 ได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน (ฉริศร เทียบปาน, 2562) ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันในการบริหารการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ (อัมพร อินพง, 2565) ขณะเดียวกันครูมีการรับรู้ขีดความสามารถในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมรรถนะรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำขององค์กร ด้านความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษาทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Ozdemir, Sezgin และ Kilic, 2015)

ปัญหาด้านงานวิชาการที่โรงเรียนส่วนใหญ่มักประสบเหมือนกันคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และจากการรายงานผลการทดสอบระดับชาติก็อยู่ในระดับต่ำ ต้องได้รับการปรับปรุง สาเหตุของปัญหาอาจสืบเนื่องมาจาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร รัศมี พระชัยศรี, ประยูร อิมสวาสดี และวิชิต สุรัตน์เรื่องชัย (2564) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วัสดุประกอบหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รongลงมา คือ การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน (อัมพร อินพง, 2565) การขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและครูลาออกจากโครงการมีส่วนร่วมทำให้คุณภาพการศึกษาลดลง ซึ่งปัญหาข้างต้นที่กล่าวมา สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารขาดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป ดังนั้นผู้บริหารต้องมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการต่อบุคลากร และองค์การ เพราะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น หากองค์การใดมีผู้ที่มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (ภคจิรา ผาทอง, 2563)

ตามรายงานผลประจำปีการศึกษา. 2565 ของการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ได้สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดในส่วนของอุปสรรคภายนอก พบว่า การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไม่ชัดเจน โครงสร้างของสำนักงานการศึกษา และโครงสร้างของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ยังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาร่วมกันของเครือข่าย สถาบันสังคมอื่น ขาดการส่งเสริมองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทยในการเข้ามาช่วยพัฒนาในการจัดการศึกษา ขาดการเรียนรู้ที่ไม่เอื้อต่อสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษา และสรุปผลของการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในส่วนภายใน พบว่า เด็กยังได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง (เด็กผู้พิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษ) ขาดการประเมินภายใน ที่เป็นระบบการบริหารหลักสูตรไม่สอดคล้องกับ ความคาดหวังของสังคม กระบวนการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบการวัดผล การประเมินผล ไม่เอื้อต่อการสร้างคนดีและคนเก่ง เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดความเข้าใจการปฏิบัติการกิจใหม่ๆ วิชาชีพครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังต่อการบริหารจัดการในปัจจุบันขาด ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นตัวที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนร่วม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญ ใกล้ชิดกับคุณภาพการศึกษาจึงมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3, 2565)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 153 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,025 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 345 คน ได้จาก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการเปิดตามตารางของยามาเน่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550)

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผู้วิจัยทำการกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์ตัวแปร 4 ด้านได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

##### 3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

##### 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) 1 – 5 ปี
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะ** หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผล มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมิน และพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

2. **การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้ทำการจัดขึ้นซึ่งมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

3. **สมรรถนะการบริหารวิชาการ** หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 4 ด้าน

ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

**3.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาหารือทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนสามารถวางแผนการจัดสรรงบประมาณ สามารถแนะนำ ประสานงานและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

**3.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรประจำรายวิชา โดย การศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการ การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร

**3.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา ชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ

**3.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาอภิปรายพร้อมกันได้ สามารถ

นำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษา ดังนี้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย แนวทาง ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาการต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
  - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
  - 2.4 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ
  - 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
  - 3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ
  - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
  - 3.4 หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 4.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 4.2 องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ภิญโญ สาธร (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

วิจิตร วรุตบางกูร (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

พรรณนาภพ (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการบริหารการศึกษา คือการดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จะเห็นได้ว่าความหมายของการบริหารการศึกษาทั้ง 3 ความหมายนี้ ได้กล่าวถึงคำหรือข้อความที่คล้าย ๆ กัน คือ 1) การดำเนินการของกลุ่มบุคคล 2) เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ 3) เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้น การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความเจริญอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดคือด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรมเป็น คนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะ ดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคาร สถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือ ทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory)

การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลง ไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การ แก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับ สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงหลักมนุษยและแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึง เป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลักการบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ในการตัดสินใจ โดยมีหลักการโดยสถานการณ์ ดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2558)

2.1.1 ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2.1.2 ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด

2.1.3 เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับ

หลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

2.1.4 สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหาร

ที่เหมาะสม

## 2.2 ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การต่างๆ ที่จัดขึ้น ทฤษฎีระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้าน บุคลาณมิติ (Idiographic Dimension) (พนัส หันนาคินทร์, 2558)

### 2.2.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การซึ่งจะเป็นกรมกอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของ หน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่อิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่

3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่า สถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังที่จะต้องผลิต นักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

## 2.3 ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation)

อัปบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Maslow และ A.H., 1987) เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้ง ทฤษฎี ทัวไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.3.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่ มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มต้น ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.3.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของ พฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

2.3.3 ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560)

## 2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglah และ M, 1970) ได้เสนอสมมติฐานดังนี้

### 2.4.1 ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

- 1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีกปิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส
- 2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุมสั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ
- 3) โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

### 2.4.2 ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

- 1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน
- 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้ บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ข่มขู่ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ
- 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การ ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ
- 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย
- 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียว และว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ
- 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2557)

สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์การ หมายถึง หน่วยงาน อาจจะเป็นภาครัฐ เอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน ภายใต้โครงสร้าง โดยมีเป้าหมายบางสิ่งบางอย่าง ที่ต้องการให้บรรลุ โดยมีความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถ กระทำสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้ เพราะฉะนั้นเมื่อมีกลุ่มบุคคลในองค์การก็ย่อมเกิดการขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้น จึงต้องอาศัยอาศัยการจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ตลอดจนทรัพยากรและเทคโนโลยีภายในองค์การ ซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ

## 2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

สเตียร์ส Steer R.M. (1977) เสนอว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Environmental characteristics) หมายถึง พลังภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป และสภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย

2.1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในด้านการเมือง และกฎหมาย ด้านวัฒนธรรมสังคม และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ และด้านความเป็นสากล

2.1.2 สภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหรือจากภายนอกองค์การ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งทางการเมือง การพัฒนาเทคนิค เป็นต้น

2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Personnel characteristics) หมายถึง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สเตียร์ส Steer R.M. (1977) กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์บทบาท ของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การจะไม่สามารถ หากไม่มี การพิจารณาถึงลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งถ้าจะได้บรรยากาศองค์การสมบูรณ์ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ สร้างบรรยากาศเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจาก ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญขาดความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ในทำนองเดียวกับ สเตียร์ส Steer R.M. (1977) เสนอว่า ความประพฤตินั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์การ และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็มีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานที่สุด ประสิทธิผลของงานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหมายถึง บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมรวมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียน การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การ แต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เช่น อิทธิพลทางการเมือง กฎหมายและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคนิคการจัดการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น

### 3. ด้านลักษณะบุคคล

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ สเตียร์ส Steer R.M. (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องด้วยกัน คือ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ประการแรกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคคลากร ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Sense of belonging) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกมัดใจ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งการจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ การวิเคราะห์ลักษณะ จิตวิทยาของคน ทำให้เราทราบถึงธรรมชาติทางจิตใจ และ ความต้องการ

ของมนุษย์ และ สเตียร์ส Steer R.M. (1977) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ และประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันสูงก็มักจะมีความตั้งใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งเป็นผลให้สามารถ พัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนมีความรู้สึกที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความสำคัญ อย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การบรรลุเป้าหมาย ขององค์การและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก

3.2 การจูงใจ (Motivation) มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่น่าสนใจ ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2547) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับ ทองใบ สุคซารี (2543) สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายส่วนบุคคล และวิโรจน์ สารรัตนะ (2542) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อบุคคลเข้าไปเป็น สมาชิกขององค์การโดยยอมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองของความความต้องการด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรมชาติ ความมีหน้ามีตาและโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันองค์การที่มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ

#### 4. ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในกิจการใดก็ตาม จะเกิดและให้สัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อกิจการนั้นได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากผู้ร่วมงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สเตียร์ส Steer R.M. (1977) ได้เสนอว่าการบริหารงานให้เกิด

ประสิทธิผลจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหา และ การใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ประกอบด้วย

4.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal setting) การกำหนดเป้าหมายเป็นภารกิจของผู้บริหารองค์การจะต้องจัดทำโดยผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การที่มีรายละเอียดให้สามารถนำไปสู่ความปรารถนา หรือความต้องการอย่างชัดเจนมากที่สุด ความชัดเจนของแนวทางการดำเนินงานขององค์การ คือ เป้าหมายของแผนงาน แผนงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ ในองค์การนั้น หากปราศจากเป้าหมายแล้วผลงานก็คงไม่บรรลุถึงความสำเร็จและองค์การก็คงไม่สามารถคงอยู่หรือดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่ง ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) สรุปว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจนมีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระดับองค์การ เป้าหมายของแต่ละระบบย่อยและเป้าหมายของบุคคล มีกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป้าหมายและ วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุภารกิจ และทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ระยะยาว

4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource acquisition utilization) สเตียร์ส Steer R.M. (1977) กล่าวไว้ว่า เมื่อได้มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่าเป้าหมายและทิศทางของการทำงาน ขององค์การจะเป็นไปในทิศทางใดแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหาร จะต้องจัดหา ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ ด้วยกัน คือ การประสานระบบและการประสานงาน บทบาทที่สำคัญ คือ การบำรุงรักษา และประสานงานแบบย่อยต่าง ๆ ให้สามารถร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละระบบย่อย จะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรพอเพียงที่จะรักษา สภาพไว้ได้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541) ให้นิยามว่าการดำเนินงานหรือประกอบ กิจขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ กิจกรรมหรือภารกิจของ องค์การ ทรัพยากรและคน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน นี้ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรม หรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอาจมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะ ผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าใน ช่วงเวลา ต่าง ๆ นั้น จะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรอย่างไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหา หรือกำหนด ทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

4.2.2 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรวบรวมความ ต้องการ ด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงาน จำแนกเป็น หมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

4.2.3 การแสวงหาทรัพยากร นับเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

4.2.4 การจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาไว้กับ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

4.2.5 การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือ โครงการ เป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่างๆ นั้น

4.2.6 การประเมินการใช้ทรัพยากรโดยประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้าน ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ด้านประสิทธิผลของทรัพยากร ด้านความเพียงพอของ ทรัพยากร ปัญหาอุปสรรคของการใช้ทรัพยากรจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้ภารกิจขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับ ทรัพยากร การศึกษา ทั้งในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา ดังนั้น นัก บริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นทั้งผู้แสวงหาและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพงาน ในภารกิจจึงก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของ บุคลากรใน โรงเรียน การกำหนดเป้าหมาย ระเบียบต่าง ๆ และการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่ เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรม การเมืองของโลกของภูมิภาคและของประเทศไทย มีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบ มืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

### 1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็น คนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กรแมคเคลล์แลนด์ ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัย และเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้ มีผลงานโดดเด่น ด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบสอบวัด ความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้และยังมีความไม่เที่ยง ด้านวัฒนธรรม

แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ปรากฏชัดเจนในบทความชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่ทำให้ บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วยโดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคง ทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนาย ความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคล จากระดับการศึกษาคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาดซ์ซิส (Boyatzis) ได้

เสนอผลงานตีพิมพ์เรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหาร (Boyatzis, 1982)

งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้าง จากนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากร มนุษย์ ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา (Kierstead และD.C., 1998) จนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่าง ๆ อาทิ การบริหารจัดการองค์การ การบริหารงาน บุคคลในวงการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549)

## 2. ความหมายของสมรรถนะ

โบายาตซีส Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

แมคเคลแลนด် McClelland D. (1999) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ

- 2.1 เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัว มาแต่กำเนิด
- 2.2 เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- 2.3 เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) ได้อธิบายว่า “สมรรถนะ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อธิบายหลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

ฉัตรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด ทักษะ และพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

จิรพรรณ หิรัญวรเสถียร (2555) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผล มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

### 3. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญ ของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถ ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับ ตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่ง ต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่ง ดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงาน บุคคลโดยรวม ดังนี้

3.1 ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่าง แท้จริง

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และ จะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3.3 ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

3.4 ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะ เป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัว ไหนบ้าง

3.5 ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงาน เพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจาก ความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่

ถ้ามีการวัด สมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง

3.6 ช่วยให้เกิดการหลอหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับ สมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผล ให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคน ในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ซีดานแมนลักคา Sydanmaanlakka P (2002) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและ การพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก องค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับ สมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่ จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้าง สมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของ ทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กร นั้นแหละคือสมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับ สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะใน ที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และ คุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูล สารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จหากบุคลากร แต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้ เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมี ความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์ และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและ เรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้ เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและ องค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนา สมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าจากการ ที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธียวัด หรือ ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อน เพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกใน

ภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรม ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดย ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น ๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้ การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ทางการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการ พัฒนาสมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

#### 4. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นหัวข้อ สำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่ เรื่องใหม่ แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ ในสมัยโรมันยุคต้นได้มีความพยายามที่จะ หาภาพรวม (Profile) ของผู้ที่จะมาเป็นทหารโรมันที่ดีโดยดูจากคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่มี อยู่ในตัวบุคคลนั้น

แมคเคลล์แลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะ โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังแผนภาพที่ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วน ใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาท ที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผล

ต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549; สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549)

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างไรก็ดี นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่าง ๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ ที่บุคคลมีอยู่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็น ใต้ง่ายและพัฒนาใต้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ ภายในตัวบุคคล

## 5. องค์ประกอบของสมรรถนะ

5.1 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งแมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

5.1.1 ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

5.1.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

5.2.3 อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

5.1.4 ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5.1.5 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิด พฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มี เพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

5.2 แมคเคลล์แลนด์พบว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2549)

5.2.1 สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือ การเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะ พื้นฐาน เหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

5.2.2 สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความ แตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัว บุคคลได้

5.3 จีระ หงส์ลาตรมภ์ (2549) แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารใน องค์การธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

5.3.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของ บุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5.3.2 สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ ของ บุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value - added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับ การยก เครื่ององค์กร (Re - engineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง การ บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total Quality Management) and Six Sigma เป็นต้น

5.3.3 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้าน มนุษย์ (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

5.3.4 สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

5.3.5 สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและการจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

## **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ**

### **1. ความหมายการบริหารงานวิชาการ**

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ คือหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษาที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสู่สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินได้อย่างอิสระ และคล่องตัว มีความรวดเร็ว ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการที่น่าสนใจไว้ดังนี้

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ ภาระที่โรงเรียนผู้บริหาร ครูทุกคนจะต้องร่วมกันจัดการให้มีการดำเนินการ ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการ คือการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

หมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็น ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภาระกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการ ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการหรือ กิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียน การสอน ตลอดจนการ ประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน

สมาน อัครภูมิ (2551) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร จัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียน การสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไหลหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงาน วิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานวิชา หมายถึง การ บริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

นิรัชกร ทองน้อย (2556) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็น ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้ทำการจัดขึ้น ซึ่งมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

## 2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานนั้นๆ มาตราฐานและ คุณภาพของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้สอดคล้องกันดังนี้

บุญมี ก่อบุญ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการบริหารภารกิจหลัก เข้ามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำรวมถึงการสร้างทีมงาน โดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการเตรียมความพร้อม ให้มองเห็นคุณค่า มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น

นิศารัตน์ เหลือผล (2550) สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน และความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) มีความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมากที่สุด

ละมัย วรรณทอง (2552) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นผลโดยตรงต่อการที่จะทำให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตรรวมถึงดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียนโรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครูการบริหารงานวิชาการผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุม บังคับบัญชา การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การ ปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหาร สถานศึกษาที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน และความสามารถของผู้บริหาร ที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์มาดำเนินการ เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของ โรงเรียน เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องวัดความสำเร็จ ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน เพราะเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตณคติและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มี คุณค่าในสังคมต่อไป

### 3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่ง ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และสามารถอยู่ ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาสรุป ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนานักวิชาการทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระดับข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบเขตภาระงาน  
วิชาการ 17 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร  
ท้องถิ่น สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น หรือ ประเด็นที่สถานศึกษา  
ให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็น  
ข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชา  
พื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้  
เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผล และปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวมข้อมูลและกำกับติดตามดูแล และการ  
วัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน  
การศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง  
เรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง  
วิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการ  
เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการ  
ด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัย และพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง  
ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง  
ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น  
พื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูง และลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับ  
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษา  
ที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของ  
ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนให้  
เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาแล้วรายงานผล  
ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของ  
ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการ  
ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้  
คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบ หรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษามิมีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้

6.1 กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร สถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผลประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/ รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้น และจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบโอนระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและ

เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

7.1 กำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครู และนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้อมสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ และสวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้อมสมุดสถาบันการศึกษาพิพิธภัณฑ์ และพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิรูปถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่องเป็นระบบและครบกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงาน และโครงสร้างองค์กรแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

### 10.9 เชื่อมโยงระบบแนวนอน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหาร และสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์)

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

11.5 ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ๆ

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดูงาน ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสอบสนามจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสม และจำเป็น

14.6) ส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

15.1 ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเริ่มประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดทำ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาคณาจารย์ในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของการศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ ทั้งหมด 15 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนิน การเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนิน การเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนวการศึกษา

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบคลุม องค์กรหน่วยงาน  
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา  
ซารี มณีศรี (2552) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 8 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร
4. สื่อการเรียนการสอน
5. งานวัดและประเมินผล
6. งานห้องสมุด
7. งานนิเทศภายใน
8. งานประชุมทางวิชาการ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมด้านงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้านซึ่งสามารถสรุปขอบเขตของงานวิชาการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนการศึกษา

### 3.4 หลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีคุณธรรมความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาสรุป

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้นรวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง ใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัด ด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศ

บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพควรเป็นดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547)

1. การจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กับนโยบายหลัก

2. การบริหารงานวิชาการมุ่งร่วมมือกันทำงาน
3. การมีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะทำให้การดำเนินการสอดคล้องสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
5. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนางานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานวิชาการ
7. การมีวินัยของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการจะสามารถทำงานให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
8. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น
9. บุคลากรทุกคนต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
10. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิชาการ
11. ให้ครูตั้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
12. การประสานงาน ความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ 4 งานและงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จรุณี แก้วเอี่ยม (2557) ได้กล่าวถึงหลักการเบื้องต้นของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557) ได้กล่าวถึง หลักการวางแผนงานวิชาการว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่จะทำให้เห็นทิศทางและเป้าหมายขององค์การการวางแผนงานวิชาการควรยึดหลักการ ดังนี้

1. พิจารณาขอบข่ายภาระงานวิชาการที่จะต้องดำเนินการอย่างครอบคลุม และเป็นเหตุเป็นผลโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการวางแผน

2) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้

3. กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะปฏิบัติอย่างชัดเจนสอดคล้อง วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4. กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติจริง

5. กำหนดทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท

6. กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนมีความรู้ความสามารถหรือมีความสนใจในโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ

จากหลักการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เกิดความ

คล่องตัวในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ช่วยแสดงความคิดเห็นโดยคิด ทำ พัฒนาและช่วยกันปรับปรุงตามกระบวนการที่ดีเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

### 1. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

สมรรถนะของผู้บริหารงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ในส่วนของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาพัฒนา และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นหลัก ตัวอย่างที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานร่วมกันใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิถีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครู ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตาม สาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติให้ ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่าง หลากหลายส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนา และ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตรการติดตาม และ ประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนใน

สถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4. ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงได้แก่ สามารถกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้าน อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัย ในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครู อาจารย์ ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

วรุณยุภา แก้วสมทอง (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด หน่วยงานในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้คนสนใจในทางวิชาการ เพิ่มมากขึ้นบทบาทของโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนไป

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนได้ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ เน้นการปฏิบัติ เรียนรู้จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำประสบการณ์จากครอบครัว ชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและกำหนดแบบเรียนเพิ่มเนื้อหาวิชาชีพครูในหลักสูตรวิชาชีพได้

3. ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดงบประมาณ อุปกรณ์บุคลากร กำหนดปัจจัยที่เอื้อต่อการใช้สื่อการเรียนการสอน เพิ่มความ

ต้องการสื่อตามจุดประสงค์รายวิชา มีความสามารถที่พัฒนาสื่อความสามารถความสนใจและส่งเสริมให้นิสัยรักการอ่าน ตลอดจนสื่อการสอนที่ ส่งเสริมทักษะในการฟัง พูด อ่านและเขียน และเรียนรู้วัฒนธรรมที่สอดคล้อง

4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสามารถจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมีอุปสรรคต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอตามความก้าวหน้าของสังคมของประเทศและบริบทของชุมชน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาเพิ่มเติมในสาระการเรียนรู้ นั้น เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์และรักษาวัฒนธรรมความ เป็นอยู่ในท้องถิ่นไว้ให้สืบต่อไป

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา นักเรียน 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรการศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรกรณีเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบาย

เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครู อาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน 2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดใหม่ในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 3) นิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน

สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งภายนอก และแนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน คอยติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และมีการนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในโรงเรียน 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารเพื่อต้องการข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการส่งเสริม สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอน และเป็นนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไปให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารการทำวิจัยชั้นเรียน ช่วยส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารวิชาการควรเป็นผู้รู้ ู้และเข้าใจหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ู้และเข้าใจการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนและการประเมินคุณภาพการศึกษา

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรและต้องมียุทธศาสตร์ความรู้สำคัญที่เกี่ยวข้องตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมถึง 3) กิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้การวิจัยประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารเพื่อต้องการข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ กล่าวว่าผู้บริหารควรส่งเสริมครูปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการที่ผู้บริหารดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด และมีศักดิ์ศรีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้คนสนใจในทางวิชาการ เพิ่มมากขึ้นบทบาทของโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนไป 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารนิเทศการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้จัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศหลายรูปแบบ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยและนักพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการค้นคว้าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา จำนวนทั้งหมด 7 ท่าน ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549), วรณยูภา แก้วสมทอง (2560), กัญญณพัชร เพิ่มพูน (2561), เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562), ธนาวรรณ ทรัพย์วิโรบล (2562), ต้นตระกูล ตีตรา (2564), กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) และผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ พบว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการมีอยู่ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

ผู้ศึกษา สมรรถนะการ บริหารงานวิชาการ	สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา (2549)	วรณยูภา แก้วสมทอง (2560)	กัญญณพัชร เพิ่มพูน (2561)	เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562)	ธนาวรรณ ทรัพย์วิโรบล (2562)	ต้นตระกูล ตีตรา (2564)	กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565)	ความถี่
1. ด้านบริหารการจัดการ เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
2. ด้านพัฒนาหลักสูตร บริหารจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
3. ด้านนิเทศการจัดการ เรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6*
4. ด้านการส่งเสริมให้มีการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6*
5. ด้านการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓						1
6. ด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้		✓						1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่น่าสนใจหลายด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยคิดจากร้อยละ 50 ของความถี่สูงสุด เพื่อที่จะใช้กำหนดตัวแปรในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกับการศึกษาได้จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านบริหารการจัดการเรียนรู้พอสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครู ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่าง หลากหลายส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

วรุณยุภา แก้วสมทอง (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการทั้ง ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด หน่วยงานในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้คนสนใจในทางวิชาการ เพิ่มมากขึ้นบทบาทของโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนไป

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการ มีองค์ประกอบ ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ กล่าวว่าคุณบริหารควรส่งเสริมครูปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการที่ผู้บริหารดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด หน่วยงานในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้คนสนใจในทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นบทบาทของโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนไป

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กำหนดแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งภายนอก และแนะนำการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน คอยติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อใช้เอง

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ได้ในความหมายของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารวิชาการควรเป็นผู้รู้ รู้และเข้าใจหลักสูตร

กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรู้และเข้าใจการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน และการประเมินคุณภาพการศึกษา

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ กล่าวว่าคุณบริหารควรส่งเสริมครูปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการที่ผู้บริหารดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด หน่วยงานในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษาซึ่งมีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี การสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้คนสนใจในทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นบทบาทของโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนสามารถวางแผนการจัดสรรงบประมาณ สามารถแนะนำ ประสานงานและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

## 2. ด้านพัฒนาหลักสูตรบริหารจัดการศึกษา

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตรบริหารจัดการศึกษาพอสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการไว้ ดังนี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำ หลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร

การนิเทศการใช้หลักสูตรการติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ชุมพล ผุ่งใหญ่ (2552) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการนำเอาหลักสูตรไปสู่ การปฏิบัติงานและครูจะต้องทำความเข้าใจ มีการวางแผนการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน นิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร ตลอดจนการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและ ความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้มีการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูเลิศ (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นการ บริหารงานวิชาการที่เป็นกระบวนการในการใช้หลักสูตรทั้งหมด เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และกระบวนการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดีจึงจะสามารถบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรุณยุภา แก้วสมทอง (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 6 พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนได้ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ เน้นการปฏิบัติเรียนรู้จากธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม นำประสบการณ์จากครอบครัว ชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและกำหนดแบบเรียนเพิ่มเนื้อหาวิชาชีพครูใน หลักสูตรวิชาชีพได้

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ การบริหารวิชาการ มีองค์ประกอบด้วยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการการใช้หลักสูตร การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร พบองค์ประกอบของสมรรถนะ การบริหารวิชาการด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรการศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรการนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้มีการสำรวจภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และมีการนำผลประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรเข้าใจเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรและต้องมีองค์ความรู้สำคัญที่เกี่ยวข้องตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารนิเทศการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรประจำรายวิชา โดย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาใน

การจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการ การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

### 3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาพอสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ไว้ ดังนี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษาจึงเป็น ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และแนะนำครูในการ จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา

อาคม จันทสุนทร (2553) ได้กล่าวว่าการนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานในการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งช่วยเหลือในการ ตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้น จะเห็นว่าศึกษานิเทศก์นั้นจะเป็นที่ปรึกษา และช่วยในด้าน ความคิดเชิงวิชาการ อธิปไตยหรือศึกษาธิการและครูส่วนนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ครู หัวหน้า หมวด สายวิชา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนจะเป็นที่ปรึกษาครูใหญ่อาจารย์ใหญ่และ ผู้อำนวยการโรงเรียน

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) สรุปว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนใน กระบวนการนิเทศ และกระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนและการนิเทศต้องเป็นไป เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนของครู

วัชรฯ เล่าเรียนดี (2555) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ การปรับ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าใน วิชาชีพครู ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรูของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้ การฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ การใช้และการ สร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรือในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาการประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถวางแผนปรับปรุงวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการดังนี้ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารใช้เทคนิคการนิเทศ

หลายรูปแบบ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา ชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ

#### 4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ พอสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครู อาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2566) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยระบุว่า การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาศัยวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัย

เพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการที่จะค้นหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหาต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2546) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการ ส่งเสริมการวิจัย ของผู้บริหารใด ดังนี้ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบ กระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถ สังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน สามารถจัดกิจกรรม เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน ยกย่องให้กำลังใจสิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครู และสามารถวางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ การบริหารวิชาการ ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่ สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวาง ระบบกระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริม บรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมี เวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยศึกษาสมรรถนะการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร พบองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการมีด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้แก่

สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุนทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูอาจารย์ในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน

ธนารวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารเพื่อต้องการข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการส่งเสริม สามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยครูผู้สอน และเป็นนักพัฒนาหลักสูตรควบคู่กันไปให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำเอกสารการทำวิจัยชั้นเรียน ช่วยส่งเสริมพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารวิชาการ ดังนี้ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้การวิจัยประเมินผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารเพื่อต้องการข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นในการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ

กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยและนักพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมการนำ ผลงานวิจัยมาอภิปรายพร้อมกันได้ สามารถนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการเรียนการสอน ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะกับการบริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียน ได้นำเอาไปใช้ในการบริหารโรงเรียนจากตำราและเอกสารทั้งในประเทศและนอกประเทศดังนี้ งานวิจัยในประเทศไทย

ปิยะนัฏธ์ ว่องพัฒน์วงศ์ (2566) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความคิดรวบยอดในตนเอง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และ แรงผลักดัน

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตาม ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ งานหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน งานประกันคุณภาพ การศึกษางานแนะแนว นิเทศการ สอน และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ และงานแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และสื่อการสอน

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ต้นตระกูล ตีตรา (2564) วารสารงานวิจัยการศึกษาศมรรณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ ผลการศึกษพบว่า

1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำนวน 2 คู่ ภาพ รวมพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีสสมรรณะให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการอยู่เสมอเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วรอุณญา แก้วสมทอง (2560) วารสารงานวิจัยสมรรณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในภาพรวมและรายด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปีกับต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยครูที่มี

ประสบการณ์ 5-10 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีและครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2562) วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการ การเรียนรู้อุทิศด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 199 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้อุทิศด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้อุทิศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัสกร สมทรัพย์, ปัทมา แคนยุกต์ และสุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี (2566) วารสารงานวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารโรงเรียนทั้งในสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการ มีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารที่มีเพศชายมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะในการ บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาผู้บริหารมีสมรรถนะใน การใช้เทคโนโลยีน้อย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารจัดการองค์กร จัดให้มีการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างไร้ขีดจำกัด ควรส่งเสริมและพัฒนาการใช้ นวัตกรรมทางการบริหารและนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เจษฎา กลยนิษฐ์, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และบุญมี ก่อบุญ (2565) การพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลัก 1. การบริหารจัดการการเรียนรู้ องค์ประกอบหลัก 2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา องค์ประกอบหลัก 3. การนิเทศการ จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา องค์ประกอบหลัก 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ และองค์ประกอบหลัก 5. การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 65 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลัก 1 การ บริหารจัดการการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 2 การพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 3 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 3) โมเดลโครงสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 81.08, df = 67, p-value = 0.11566, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.023, CN=460.60) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 65 ตัวบ่งชี้ ระหว่าง 0.34 – 0.51 4) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล วรชัย วิทยุปรโคตร (2562) วารสารงานวิจัยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องให้ความสนใจการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรกในการ เตรียมการบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานรอบด้านทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานการบริหารงานวิชาการ เข้าใจในจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีการทำงาน ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันในการบริหารงานวิชาการ ทั้งด้าน การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

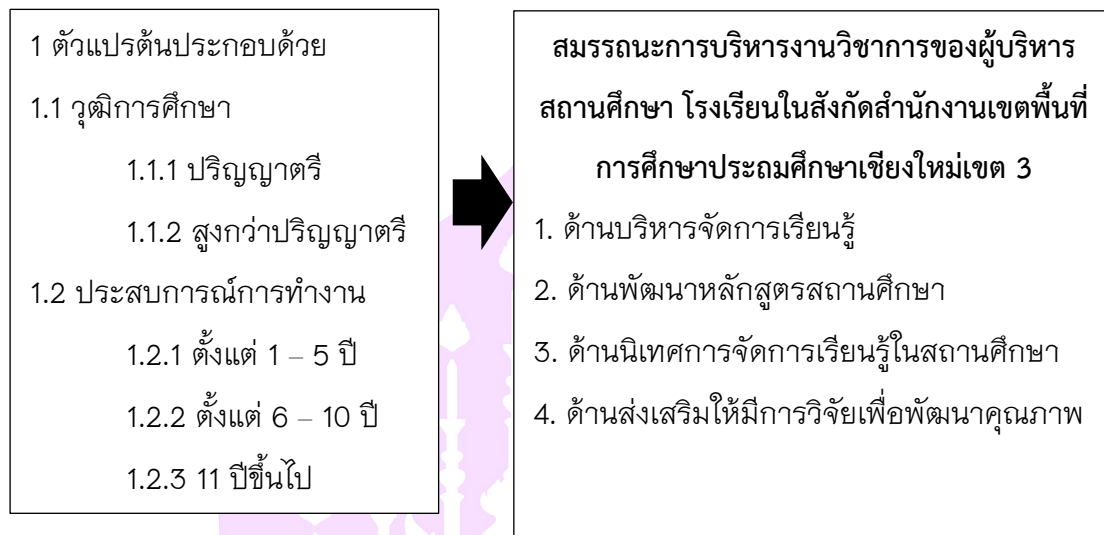
ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศและการส่งเสริมการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน 2) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศ และด้านการส่งเสริมการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอน 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร ด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี 3) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลัก 1. การบริหารจัดการการเรียนรู้ องค์ประกอบหลัก 2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา องค์ประกอบหลัก 3. การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา องค์ประกอบหลัก 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบหลัก 5. การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 65 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบหลัก 1 การบริหารจัดการการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 3 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 3) โมเดลโครงสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\text{Chi-square} = 81.08$ ,  $\text{df} = 67$ ,  $\text{p-value} = 0.11566$ ,  $\text{GFI} = 0.98$ ,  $\text{AGFI} = 0.94$ ,  $\text{RMSEA} = 0.023$ ,  $\text{CN} = 460.60$ ) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 65 ตัวบ่งชี้ ระหว่าง 0.34 – 0.51 4) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ลือชัย ชูนาคา (2559) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ 2) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2.2) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2.3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2.4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2.5) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2.6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 3.1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา 3.2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3.3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ 3.4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 3.5) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา 4) วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 วิธี ได้แก่ 4.1) การการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 4.2) การให้ฝึกปฏิบัติจริง 4.3) การศึกษาดูงาน 4.4) การสอนงาน/พี่เลี้ยง 4.5) การประชุมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

กัญญาณพัทธ์ เพิ่มพูน (2561) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้าน บริหารจัดการการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศระดับการศึกษา ระดับชั้นที่ สอน และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุ และสถานศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 153 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,025 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 153 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,025 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยวิธีการเทียบตารางสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2565 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	98	17
ใหญ่	566	96
กลาง	375	64
เล็ก	986	168
<b>รวม</b>	<b>2,025</b>	<b>345</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ได้แก่

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้               | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา                | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา     | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ | จำนวน 7 ข้อ |

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท บุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม

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

## 2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

## 3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต

2. ดร.ฐิติกรรณ์ ยาวิชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3. นายนิติ วุฒินาการกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรมวลชนเชียงใหม่ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการ

วิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.871

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ครูผู้สอนที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15 วัน
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษาหลังจากระยะเวลาผ่านไป 15 วัน
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลไปทั้งหมดจำนวน 345 ฉบับ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ t-test และ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

## สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
  - 1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence)
  - 1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
  - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ )
  - 2.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
  - 3.1 t-test
  - 3.2 F-test : (One-way analysis of variance)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	178	54.43
สูงกว่าปริญญาตรี	149	45.57
<b>รวม</b>	<b>327</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ตั้งแต่ 1-5 ปี	130	39.75
ตั้งแต่ 6-10 ปี	142	43.43
11 ปีขึ้นไป	55	16.82
<b>รวม</b>	<b>327</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 54.43 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.57

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 และมีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

### ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวม

	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ		แปลผล	ลำดับ
	ผู้บริหารสถานศึกษา			
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	4.17	0.47	มาก	4
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.46	มาก	3
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.21	0.56	มาก	2
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.21	0.53	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.20</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.56) และด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.47)

**ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้**

ข้อ	ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.26	0.74	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.83	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้	4.21	0.82	มาก	3

ตาราง 5 ต่อ

ข้อ	ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	(n = 327)		แปลผล	ลำดับ ที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน	4.13	0.84	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้	4.12	0.74	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแนะนำ ประสานงานและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.12	0.75	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.14	0.84	มาก	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	4.07	0.86	มาก	8
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.17</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$  S.D. = 0.47) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้

จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.86)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อ	ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา	4.10	0.81	มาก	8
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประจำรายวิชา	4.15	0.84	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544	4.11	0.77	มาก	7

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับ ที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.27	0.78	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.71	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร	4.22	0.77	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการ	4.20	0.78	มาก	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.18	0.77	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.19</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.57) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.80)

**ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา**

ข้อ	ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา	4.24	0.80	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.23	0.80	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.19	0.76	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.18	0.81	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับ ที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	4.17	0.81	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ	4.24	0.73	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.21</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.56) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.81)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ข้อ	ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย	4.44	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.10	0.86	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสนับสนุนกระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก	4.14	0.80	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย	4.10	0.83	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน	4.20	0.75	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาอภิปรายได้	4.24	0.80	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	(n = 327)		แปลผล	ลำดับ ที่
		( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการเรียนการ สอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.26	0.80	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.21</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านส่งเสริมให้มี  
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.53) ซึ่งเมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย ซึ่งมีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน  
การนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน  
ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.80) และ ผู้บริหาร  
สถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาอภิปรายได้ ซึ่งมีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา  
มีความสามารถในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย ( $\bar{x} = 4.10$ ,  
S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้  
ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. =  
0.86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 178)		สูงกว่าปริญญา ตรี (n = 149)		t	p- valu e
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	4.24	0.44	4.07	0.479	3.44*	.001
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	0.44	3.06	0.44	4.92*	.000
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	4.32	0.52	4.08	0.58	3.92*	.000
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพ	4.31	0.51	4.10	0.53	3.45*	.001
<b>โดยรวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.41</b>	<b>4.08</b>	<b>0.46</b>	<b>3.93*</b>	<b>.000</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 327)

สมรรถนะการ บริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านบริหารจัดการ การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.826	2	0.913	4.264*	0.015
	ภายในกลุ่ม	69.382	324	0.214		
	รวม	71.208	326			
2. ด้านพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.619	2	0.810	3.951*	0.020
	ภายในกลุ่ม	66.396	324	0.205		
	รวม	68.016	326			
3. ด้านนิเทศการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.007	2	1.003	3.244*	0.040
	ภายในกลุ่ม	100.213	324	0.309		
	รวม	102.22	326			
4. ด้านส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	0.639	2.335	0.098
	ภายในกลุ่ม	88.715	324	0.274		
	รวม	89.994	326			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.576	2	0.788	4.099*	0.017
	ภายในกลุ่ม	62.273	324	0.192		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

n = 327

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.26	-	.004*	.097
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.10		-	.617
11 ปีขึ้นไป	4.13			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

n = 327

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.28	-	.005*	.236
ตั้งแต่ 6-10	4.12		-	.345
11 ปีขึ้นไป	3.19			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิติการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

n = 327

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.30	-	.042*	.028*
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.16		-	.505
11 ปีขึ้นไป	4.10			-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิติการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 327 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดย มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

1.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม แนะนำให้ครู

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

**1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา** การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา

**1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา** การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

**1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ** การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำผลงานวิจัย

แก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาอภิปรายได้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

## 2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้กับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษากับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ** ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.2 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3** จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.2.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้** การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีขึ้นไป

**2.2.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา** การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีขึ้นไป

**2.2.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา** การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านนิเทศการ จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตั้งแต่ 1-5 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

**2.1.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ** การ เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีการกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหาร และมีหน้าที่ดำเนินการให้ไปตามอำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยัง สถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพภายใต้การ กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดทำ นโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความตอง การของท้องถิ่น สู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ ทรัพย์วิโรบล (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณพัทธ์ พิเศษ (2561) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยอภิปรายผลรายด้านที่มีค่าสูงสุด และต่ำสุด ดังนี้

2. ผลการวิจัยพบว่าด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู กระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียนคอยส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณพัทธ์ พิเศษ (2561) ประภาศ ปานเจียง และ ยรรยง ศุภรัตน์ (2561) กัญญาณพัทธ์ ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน มีวางแผนการจัดสรรงบประมาณ แนะนำ ประสานงาน และพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนที่น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล วรชัย วิภูอุปโภคตร (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคภูมิใจบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะจะมีวุฒิการศึกษาใดเมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องพัฒนาตนให้มีขีดความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ มีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณพัชร เพิ่มพูน, ประภาศ ปานเจียง และยรรยง ศชรรัตน์ (2561) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าจะมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมีผลสำคัญต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ องค์กร วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณยุภา แก้วสมทอง (2560) ได้ศึกษาวารสารงานวิจัยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะ ในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ควรพัฒนาการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยอาจศึกษาอบรมเกี่ยวกับการวิจัยหรือทำการวิจัยร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อป้องกันแลกรโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาดตนเองทางสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เพื่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปทิศทางเดียวกันในทุกระดับ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3



## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์พับบลิชเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ** (พิมพ์ครั้งที่). กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566** (พิมพ์ครั้งที่): กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.).
- กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้**. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 415–430). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน, ประภาศ ปานเจียง และยรรยง ศชรรัตน์. (2561). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้**. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 415–430). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์. (2565). **ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการเลือกเรียนในโรงเรียนอนุบาลเขตอำเภอเมืองปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จำลอง โคตรพัฒน์. (2555). **สภาพปัญหาและประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: รัตสุวรรณาการพิมพ์.
- จิรพรรณ หิรัญวารเสฏฐ์. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**.

- วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- จีระ หงส์ลาดธรรม์. (2549). การมอง การเตรียมตัว การทำให้สำเร็จ การเอาชนะอุปสรรค. **วารสาร ทรัพยากรมนุษย์**, 2(1).
- เจษฎา กลยณีย์, วาโร เฟ็งสวัสดิ และบุญมี ก่อบุญ. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- เจษฎา กลยณีย์, วาโร เฟ็งสวัสดิ และบุญมี ก่อบุญ. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีที่ 7 ฉบับที่ 9 กันยายน 2565 บทความวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ซารี มณีศรี. (2552). **นิเทศการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ชุมพล ผุ่งใหญ่. (2552). การศึกษาภาระงานบริหารวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). ปัตตานีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูเลิศ, ส. (2553). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ฐิฎฐาวารี ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ต้นตระกูล ตีตรา. (2564). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ทองใบ สุตชาวี. (2543). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. วิจัยธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., วิทยาลัย เทคโนโลยีสยามกรุงเทพฯ.

- ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล และวรัชย์ วิภูอุปโภคตร. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**, 25(1 (ม.ค.-มิ.ย. 2562)), 49-63
- ธริศร เทียบปาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่., สงขลา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2558). **นิตยย่อบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่). เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป ดีไซน์.
- นิรัชกร ทองน้อย. (2556). **การพัฒนาระบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ศ. , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม
- นิตารัตน์ เหลือผล. (2550). **สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, สกลนคร.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). **หลักสมรรถนะ**. (พิมพ์ครั้งที่). กรุงเทพฯ เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร, กรุงเทพฯ
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). (พิมพ์ครั้งที่). จาก แหล่งที่มา : <http://www.pdfactory.com>.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. , มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครพนม. จาก  
file:///C:/Users/ACER/Downloads/Documents/61252326.pdf
- พนัส หันนาดิษฐ์. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน** (พิมพ์ครั้งที่). กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พิมพ์เนต
- พรรณนาภพ, ส. (2558). **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : บรรณากิจ.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). **การศึกษาการดำเนินขานนิเทศช่วยในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี** สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2562). **ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). , กรุงเทพฯ.
- ภัคจิรา พาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครเขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภัศร สมทรัพย์, ปัทมา แคนยุกต์ และสุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี. (2566). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย : นครราชสีมา 8, 8. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2566,**
- ภิญญา สาธ. (2558). **หลักการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช: วัฒนาพานิช.
- มณีนรัตน์ ภิญญาภาพสกุล. (2549). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา., กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปณณรัชต์.
- รณรงค์ ศุภรัตน์. (2563). **สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ, 4(2), 62.**
- ระเบียบ เชื้อวชาญ. (2560). **การศึกษสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพฯ.
- รัศมี พระชัยศรี, ประยูร อิมสวาสดี และวิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2564). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครูสะพานมิตรเขตสังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ. วารสารศึกษาศาสตร์, 23(1), 35-46.**
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ละมัย วรธมทอง. (2552). **ความต้องการพัฒนางานวิชาการของบุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ลือชัย ชูนาคา. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วรุณยุภา แก้วสมทอง. (2560). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. จาก <http://Mitrani>
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2555). **การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2558). **ศิลปศาสตร์น่านูสำหรับผู้นำ**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมยศ นาวิกการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจอพอเซทการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **หลักเกณฑ์และวิธีการ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/index>
- สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. (2565). **รายงานผลการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565** (พิมพ์ครั้งที่ 1). สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.cmarea3.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2552** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร อินผอง. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตยานนาวาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อาคม จันทสุนทร. (2553). **การนิเทศภายในโรงเรียนในเอกสารการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนของประเทศไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager: A model for effective performance**. New York: John Wiley and Sons
- Bryant and Poustie, K. (2001). **Competencies needed by public library staff**. Geutersloh: Bertelsmann Foundation.
- Byham & Moyer. (1996). **The Competent Manager: A Model of Effective Performance**. from [www.competency.com](http://www.competency.com).
- Dougla and M. (1970). Some perspective on the phenomenon of participation. **Adult Education Journal**, 22(2), 25.
- Kierstead and D.C. (1998). **Competencies and KSAO's**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow and A.H. (1987). **Motivation and personality**. New York : Harper & Row.
- McClelland and D. (1999). **Testing for Competence Rather than for Intelligence** (พิมพ์ครั้งที่ 1). American Psychologist.

- Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward.** London: McGraw-Hill.
- Ozdemir, S., Sezgin, F. and Kilic, D. O. (2015). School administrators' leadership competencies according to the viewsof school administrators and teachers. **Education and Science**, 40(177), 365–383.
- Spencer, M.L., Spencer and M.S. (1993). **Spencer, M.L., and Spencer, M.S. (1993). Competency at Work: Models for Superior Performance.** . New York: John Wiley & Son.
- Steer and R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly** (Vol. 22): 46–49.
- Sydanmaanlakka and P. (2002). **An intelligent organization** (พิมพ์ครั้งที่ 1). Oxford: Capstone.





ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
2. ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. นายนิติ วุฒินาการกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรมวลชนเชียงใหม่เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย ( Item Congruence Index: IOC)

ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ แนะ	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
<b>ด้านบริหารการการจัดการเรียนรู้</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ คำปรึกษาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก ให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่ หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ คำปรึกษาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก ให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้ เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนานักเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวางแผนการจัดสรร งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการ เรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการแนะนำ ประสานงานและ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ แนะ	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	พัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมให้ครูวัดและ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการกำหนดวิธีการนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบงานวิชาการและ ส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบงานวิชาการและ ส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรประจำรายวิชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ แนะ	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	สาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาในการ จัดทำหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนิเทศการใช้ หลักสูตร การติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการชี้แนะ แนะนำ ให้ความ ช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนในสถานศึกษา การ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ แนะ	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	ดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ แนะ	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	ในการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอก โรงเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมา อภิปรายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการ เรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

## ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการตรวจสอบเครื่องมือของการค้นคว้าอิสระ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นันทนา สีวะโสภา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3**  
**ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน**

นิยามศัพท์เฉพาะ	ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
			+1	0	-1	
<b>ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้</b>						
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้ง อำนวยความสะดวกให้ ครูได้จัดการเรียนการ สอนที่หลากหลาย เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การ ส่งเสริม แนะนำให้ครู จัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้ เป็น ผู้นำในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนานักเรียน สามารถวางแผนการ จัดสรรงบประมาณ สามารถแนะนำ ประสานงานและ พัฒนาการใช้แหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูวัดและ ประเมินผลผู้เรียนตาม	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวก ให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่ หลากหลาย				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวก ให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้ เรียนเป็นสำคัญ				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนานักเรียน				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวางแผนการจัดสรร งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการ เรียนรู้				
	6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
			+1	0	-1	
สภาพจริง และกำหนด วิธีการนำผลการ ประเมินไปใช้ในการ พัฒนาการศึกษาของ โรงเรียน		ในการแนะนำ ประสานงานและ พัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน				
	7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมให้ครูวัดและ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
	8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการกำหนดวิธีการนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียน				
<b>ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>						
ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน การจัดระบบงาน วิชาการและส่งเสริมให้ ครูในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรของ สถานศึกษาและ หลักสูตรประจำ รายวิชา โดย การศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 การจัดทำ หลักสูตรให้มีการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ อย่างมีความสุข การ	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบงานวิชาการและ ส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรของสถานศึกษา				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบงานวิชาการและ ส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรประจำรายวิชา				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
			+1	0	-1	
จัดทำโครงสร้าง หลักสูตรและสาระ ต่างๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการ สถานศึกษาในการ จัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการนำ หลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการ การ นิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและ ประเมินผลการใช้ หลักสูตร		สาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษา				
	6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาในการ จัดทำหลักสูตร				
	7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการ				
	8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนิเทศการใช้ หลักสูตร การติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร				
<b>ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา</b>						
ความสามารถของผู้ บริหารสถานศึกษาใน การวางแผน วิเคราะห์ ปัญหา ชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือและ แนะนำครูในการ จัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น โดยการจัดระบบ นิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนใน สถานศึกษา การ	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการชี้แนะ แนะนำ ให้ความ ช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนในสถานศึกษา				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
			+1	0	-1	
ดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ		การเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา				
	6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ				
<b>ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ</b>						
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ที่	สมรรถะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
			+1	0	-1	
<p>ความสะดวก สามารถ ให้ความรู้ ให้ ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับ งานวิจัย ส่งเสริม บรรยากาศให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิด เกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อ เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้ง ในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมการนำ ผลงานวิจัยมาอภิปราย พร้อมกันได้ สามารถ นำผลงานวิจัย แก้ปัญหาการเรียนการ สอนปรับปรุงหรือ พัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ</p>		ในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอก โรงเรียน				
	6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมา อภิปรายได้				
	7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการ เรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ				

ลงชื่อ

.....  
 (.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

## ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

#### คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และเปรียบเทียบโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป โดยข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นันทนา สีวะโสภณ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

**ตอนที่ 1** สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- ตั้งแต่ 1 – 5 ปี  
 ตั้งแต่ 6 – 10 ปี  
 11 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีหลักเกณฑ์การให้ระดับคะแนน ดังนี้

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการจัดการเรียนรู้</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษารวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมแนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแนะนำประสานงานและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา					

2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประจำรายวิชา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยความสุข					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้การบริหารจัดการ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนวิเคราะห์ปัญหา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชี้แนะ แนะนำให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบนิเทศ					

	งานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครู นำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อ					
<b>ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถสนับสนุน กระตุ้น แนะนำ การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ครูเกี่ยวกับงานวิจัย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาอภิปรายได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำผลงานวิจัยแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	32



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นันทนา สีวะโสภิตา
วัน เดือน ปี เกิด	8 มกราคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	60/1 หมู่ 6 ตำบลหารแก้ว อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	นันทนา สีวะโสภิตา. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 10 (หน้า 108-120). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

