สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

นางสาวสายใจ สีแจ้

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2558

Competencies of School Administrator Affecting Academic Administration Effectiveness of Basic Education Schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area

Miss Sayjai Srejae

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ชื่อและนามสกุล นางสาวสายใจ สีแจ้

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงเยาว์ อุทุมพร

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงเยาว์ อุทุมพร)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี
ผู้วิจัย นางสาวสายใจ สีแจ้ **รหัสนักศึกษา** 2542301375
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงเยาว์ อุทุมพร **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี (2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเพชรบุรี และ 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 144 คนใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยง .789 และ .826 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์(X8) และการสื่อสารและการจูงใจ (X6) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 63.20 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคุณซึ่งเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = .226(X_8) + .215(X_6)$$

คำสำคัญ สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ

Thesis title: Competencies of School Administrator Affecting Academic Administration Effectiveness of Basic Education Schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area

Researcher: Miss Sayjai Srejae; **ID:** 2542301375;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Ketkanok Urwongse, Assistant Professor;

(2) Dr. Nongyao Utoomporn, Assistant Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the competencies of school administrators of basic education schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area; (2) to study academic administration effectiveness of basic education schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area; and (3) to study competencies of school administrator affecting academic administration effectiveness of basic education schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area.

The research sample consisted of 144 school administrators of basic education schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area, obtained by stratified random sampling. The instrument employed in this research was a rating scale questionnaire developed by the researcher dealing with data on competencies of school administrator and academic administration effectiveness, with reliability coefficients of .789 and .826, respectively. Statistics used for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Research findings were as follows: (1) the overall competency of school administrators of basic education schools under the office of Phetchaburi Educational Service Area was at the high level; 2) the overall academic administration effectiveness of basic education schools under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area was at the high level; and (3) the competencies of school administrator affecting academic administration effectiveness of basic education schools at the .05 level were those of having vision (X_8) and communication and motivation (X_6) which together could explain the variance of academic administration effectiveness by 63.20 percent and their multiple regression coefficients in the form of standard score regression equation could be shown as follows:

$$Z = .226(X_8) + .215(X_6)$$

Keywords: Competency, School administrator, Effectiveness, Academic administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงเยาว์ อุทุมพร ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และได้ติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ ที่กรุณาอนุเคราะห์เป็นประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้บริหาร โรงเรียนบ้านสระพระ คณะครู และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาและสนับสนุน ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะพึงเป็นประโยชน์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา บูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณ ตลอดจนผู้ที่สนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาทุกท่าน

สายใจ สีแจ้

กุมภาพันธ์ 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 5
ขอบเขตการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 10
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 26
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 61
การเก็บรวบรวมข้อมูล 63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 63

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา 66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 77
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 83
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 89
สรุปการวิจัย 89
อภิปรายผล 95
ข้อเสนอแนะ 101
บรรณานุกรม 103
ภาคผนวก 111
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ 112
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย 115
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 123
ประวัติผู้วิจัย 133

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการ 38

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 และเขต 2 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 50

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย 61

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 66

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน 68

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 69

ตารางที่ 4.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการบริการที่ดี 70

ตารางที่ 4.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง 71

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม 72

ตารางที่ 4.7 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 73

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 75
ตารางที่ 4.10 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ 76
ตารางที่ 4.11 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน 77
ตารางที่ 4.12 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 78
ตารางที่ 4.13 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้ 79
ตารางที่ 4.14 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 80
ตารางที่ 4.15 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 81
ตารางที่ 4.16 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา 82
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 84
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (Y_2) 85
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (Y_3) 86
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี (Y_4) 87
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา (Y_5) 88

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งได้มุ่งเน้นให้มีการยกระดับการบริหารงานวิชาการให้เป็นงานหลักที่สำคัญของการบริหารการศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหนึ่งที่จัดอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานด้านต่างๆ เช่น งานพัฒนาหลักสูตร งานการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การศึกษา งานวัดและประเมินผล และงานนิเทศการศึกษา เป็นต้น การดำเนินงานวิชาการเป็นงานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน จึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหารที่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ซึ่งหากสถานศึกษาที่เป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงานด้านวิชาการมีการดำเนินงานวิชาการไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานวิชาการให้ตกต่ำลง ผู้เรียนไม่มีคุณภาพ หรืออาจเรียกว่าการศึกษาด้อยคุณภาพ หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น การขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ทันสมัย การจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบเดิมๆ การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ สร้างกลไกความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้เริ่มและเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ (วันทนา เมืองจันทร์, 2556) ด้วยการเป็นผู้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บังเกิดผลสูงสุด

ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและ

สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการก็คือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, น. 11-13) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา การแสดงออกดังกล่าวเรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, น. 429-430) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้นำหลักสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาการพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กรซึ่งสมรรถนะนั้นจะช่วยส่งเสริมให้ผลงานบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, น. 11) ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารก็ควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงาน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติก็ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (จีระ งอกศิลป์ และคณะ, 2552, น. 27-28) ซึ่งจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, น. 1-3) เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มศิริ บุญชูช่วย (2552) ศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาซึ่งอาจหมายรวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วยเช่นกัน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีหลายโรงเรียนในปัจจุบันยังไม่สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีหลายโรงเรียนยังต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งก็ต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อจะช่วยในการพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ต่อผู้บริหารเองในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่จะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเพชรบุรี

2.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่วิจัยดังนี้

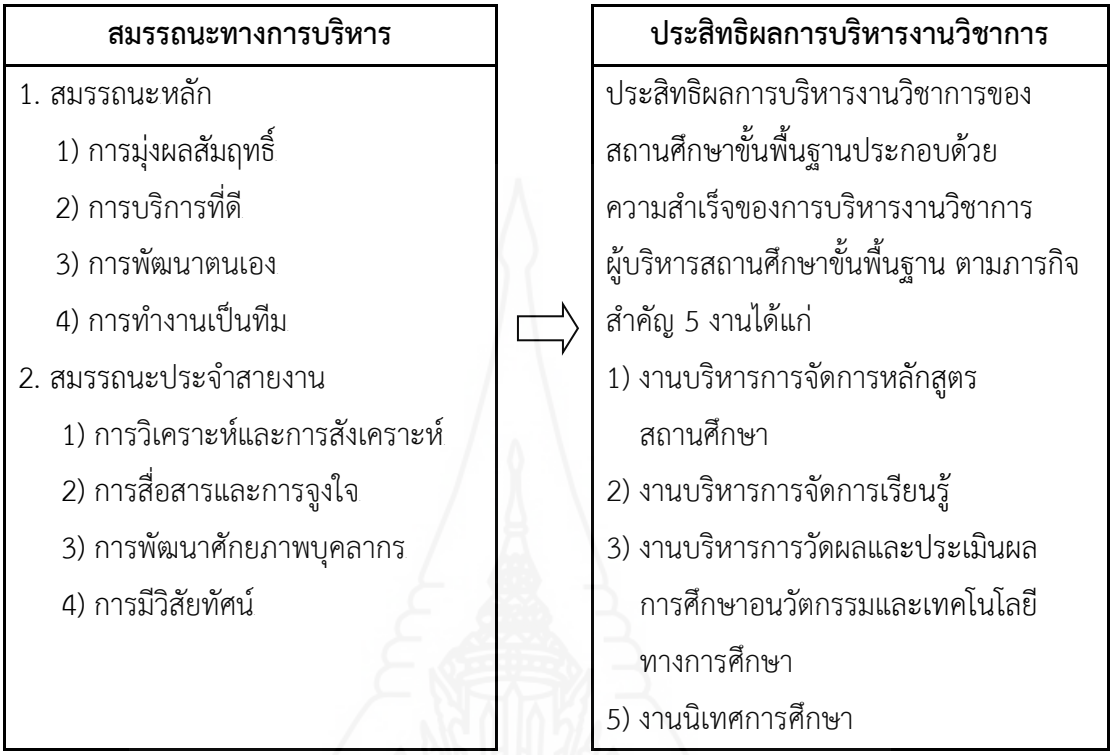
3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

3.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของรุ่ง แก้วแดง (2540, น. 182-183) สุวิมล ว่องวานิช (2543, น. 56-60) มอทท์ (Mott, 1977, pp.20-24) ฮอยและมิสเกล (Hoy &Miskel, 2001, p. 207) กิบสันและคณะ (Gibson, 1991, pp.40-44) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 3-4) และกมล ภู่ประเสริฐ (2547, น. 9) เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความสำเร็จของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 งาน ได้แก่ งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา งานบริหารการจัดการเรียนรู้ งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานนิเทศการศึกษา ดังแผนภูมิที่แสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีขอบเขต ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 จำนวน 96 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 126 คน รวมทั้งสิ้น 222 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจ์ซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 144 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (2) การสื่อสารและการจูงใจ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (4) การมีวิสัยทัศน์

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจสำคัญ 5 งานได้แก่ (1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (5) งานนิเทศการศึกษา

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีระยะเวลาดำเนินการวิจัยปีการศึกษา 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน

6.1.1.สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

*2) **การบริการที่ดี*** หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงระบบบริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

*3) **การพัฒนาตนเอง*** หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในด้านการบริหารสถานศึกษา

*4) **การทำงานเป็นทีม*** หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมความสามัคคีในทีมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประสานความสัมพันธ์อันดีในทีมงาน พร้อมทั้งสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติทีมงานในโอกาสที่เหมาะสม

6.1.2. สมรรถนะประจำสายงาน เป็นความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านวิชาการเพื่อให้งานวิชาการประสบความสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4)การมีวิสัยทัศน์

1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพ และปัญหาในสถานศึกษาได้ชัดเจนและสามารถสังเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานด้านการบริหาร

6.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความสามารถในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 ด้าน คือ 1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ 3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผล

การศึกษา 4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) งานนิเทศการศึกษา

6.2.1.งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

6.2.2 งานบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

6.2.3 งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบและมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

6.2.4 งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดหา ส่งเสริมให้ครูผลิต ใช้ บำรุงรักษาสื่ออย่างคุ้มค่าและแสวงหาแหล่งวิทยาการในท้องถิ่นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ของครูไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.5 งานนิเทศการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสม

6.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 222 โรงเรียน

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 222 คน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในจังหวัดเพชรบุรีนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการต่อไป

7.3 ผู้สนใจจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรและงานวิชาการต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของสมรรถนะ
    1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.5 การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
    2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล
        2.1.1 ความหมายของประสิทธิผล
        2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
        2.1.3 การประเมินประสิทธิผล
    2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
        2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
        2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
        2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
    2.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
        2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
        2.3.2 ขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
3. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี
    3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
    3.2 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

3.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สาระสำคัญของแต่ละประเด็นนำเสนอดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency)ไว้ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 67) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์การ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (อำพัน ด้วงแพง , 2557) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เดล และเฮส (Dale and Hes, 1995, p. 80 อ้างใน อธิพงศ์ ฤทธิชัย, 2555) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐาน ในที่นี้คือองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

เชอร์มอน (Shermon, 2004) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย ในความหมายแรก สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ กับความหมายที่สองสมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จาก

ความหมายทั้งสองประการข้างต้น เชอร์มอน ได้ให้น้ำหนักของสมรรถนะไปที่ความหมายที่สอง ซึ่งเป็นการทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ (competency) ว่าหมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึง ความสามารถ ซึ่งคำว่า ความสามารถ มีความหมายว่า มีสมบัติเหมาะแก่การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้สรุปความหมายของ สมรรถนะ (competency) คือความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

แสงสุรีย์ ทัศนพูนชัย (2548) ได้ให้คำจำกัดความว่าของสมรรถนะคือ ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะเป็นคำที่เราคุ้นเคยมานานมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า competency หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือจากประสบการณ์การทำงาน หรือจากการศึกษาฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และสถานการณ์ได้อย่างดีเยี่ยมตามที่กำหนด และทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่และสถานการณ์ได้อย่างดี ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน(KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

เอนกลาภ สุทธินันท์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1. สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

2. เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร

3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม

5. ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน

6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะ นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ วิดด์เดทท์และฮอลลี่ฟอร์ด (Whiddett and Hollyforde, 2003 อ้างใน สีมา สีมานันท์, 2548)

นาเดลแลค (Nadaillac, 2003) ดูโบอิสและรอธเวลล์ (David D. Dubois, William J. Rothwell, 2004) ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, น. 12), และ นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550, น. 75) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะทางการบริหารไว้ดังนี้ 1) ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร 2) เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ 3) ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง 4) เป็นแรงผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย 5) เป็นทักษะความรู้และความสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน 6) ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์การต้องการ และ 7) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วาง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะทางการบริหารมีความสำคัญในด้านการบริหารงานของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะและเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง และเป็นแรงผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะคือ เดวิด แมคคลีนแลนด์ (David McCleland, 1991) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้เรื่องนี้ในการแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลในสหรัฐอเมริกาและได้พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด นอกจากนั้นจากบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McCleland ที่พิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวขานอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะมาจนถึงทุกวันนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. (2548, น. 5-6) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ (competency) ว่าหมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งงานหนึ่ง (job roles) เพื่อให้เกิดความสำเร็จและงานมีความโดนเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรมมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นทำงานได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่นที่ไม่มีสมรรถนะดังกล่าวหรือกล่าวอย่างกระชับได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งหมายถึง สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ

ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดี ด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกับบริษัทเฮย์ กรุ๊ป ได้จัดทำสมรรถนะต้นแบบของระบบราชการไทย (Competency Model) จากข้อมูลหลายแหล่งทำให้ได้สมรรถนะต้นแบบสำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

1. สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน (Core competency) สมรรถนะหลักหรือสมรรถนะของข้าราชการ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1.4 จริยธรรม (Integrity)

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยจำแนกกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย ออกเป็น 18 กลุ่มงาน ได้แก่ (1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support) (2) กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support) (3) กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory) (4) กลุ่มงานบริหาร (Executive) (5) กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning) (6) กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research) (7) กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation) (8) กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design) (9) กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations) (10) กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) (11) กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion) (12) กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development) (13) กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services) (14) กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural land Artistic Vocational Skill Services) (15) กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical

Services) (16) กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record) (17) กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance) และ (18) กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาสรุปสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการคุรุสภา ประกอบด้วย

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

สมรรถนะ 1.1 สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

1.2 สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา

1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

1.4 สามารถจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย

สมรรถนะ 2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2.2 สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

2.5 สามารถติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย

สมรรถนะ 3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้

3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่ ประกอบด้วย

สมรรถนะ 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ

4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

สมรรถนะ 5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย

สมรรถนะ 6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ

6.4 สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

สมรรถนะ 7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย

สมรรถนะ 8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย

สมรรถนะ 9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียนครูและบุคลากรในสถานศึกษา

9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

สมรรถนะ 10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานซึ่งผู้วิจัยใช้สมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4) การมีวิสัยทัศน์

1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, น. 429-430) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร

เชิงกลยุทธ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ องค์กรใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินหลักของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ องค์กรที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกรอบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมายเพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ หากผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการดังนี้

1.2.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คือ การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ และการจัดรูปแบบระบบบริการที่ดี

1.2.2 ความสามารถในการให้บริการ คือ ความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ การศึกษาผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนางานดังนี้

1.3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง คือ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยด้วยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย

1.3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอภิปรายและการอ่าน ยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามได้ตรงประเด็น

1.3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ คือ การจับใจความและการสรุปจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอภิปรายและยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามตรงประเด็น

1.3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

1.3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

1.4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล

1.4.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท การร่วมมือกับทีมงานในแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4) การมีวิสัยทัศน์

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

2.1.2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

2.1.3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

2.2.2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

2.2.3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนา ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

3.1 การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

3.3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายพัฒนาบุคลากร

3.4การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

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

4.1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

4.2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

4.3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

4.4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตาม Model สมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆทางการเมืองเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสังคม พัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การแสดงออกถึงการยอมรับ ความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. ความร่วมแรงร่วมใจ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5. คุณธรรมจริยธรรม การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดี หรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

7. มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและ เพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร

8. จิตมุ่งบริการ ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

กล่าวโดยสรุป ในการกำหนดสมรรถนะ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใด สมรรถนะหลักเปรียบเสมือนตัวบ้านเพราะเป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะในบุคลากรทุกคนทราบเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตาม กคศ. ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม 2 สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4) การมีวิสัยทัศน์

1.5 การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) 2) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) 3) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) 4) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2556)

วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในการทำงาน

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของพนักงาน

ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะในการประเมินสมรรถนะ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ มีดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (Immediate supervisor) 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) 3) เพื่อนร่วมงาน (Peers) 4) ประเมินตนเอง (Self-assessment) 5) ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment) 6) ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์การคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานทั้งนี้ การประเมินของแต่ละองค์กรนั้นอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบ สมรรถนะมาใช้และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลาการประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้
2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการ ประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินมีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง วิธีแก้ไขคือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบ

ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

5. ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริงหรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริงและมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนดเช่นแบบ ปรนัย เลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบแบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่า ตนใช้ความรู้ทักษะและพฤติกรรม

อะไรบ้างหลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด

6. ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใดการใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลามาก ในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวดิ่งลงมาสำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9. ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใดข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมองลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคน เดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมากบางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริงหรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกันเป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือ ผลการประเมินมีความเที่ยงและความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธี ร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมินส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการประเมินสมรรถนะสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีโดยผู้วิจัยใช้การประเมินด้วยตนเองคือผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยใช้เครื่องมือในการประเมินคือแบบสอบถาม

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลทางเศรษฐศาสตร์

ภรณี มหานนท์ (2545 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2540, น. 68-169) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลในมุมมองนักเศรษฐศาสตร์ว่าคือผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุนสำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลหมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ประสิทธิผลอาจตีความในรูปสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆ

วีระพล สุวรรณนันต์และคนอื่นๆ (2524 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2540, น. 100) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลไว้ว่าคือ ระดับของการบรรลุความมุ่งหมายของโครงการ ระดับของความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตเห็นได้ในองค์กรหรือเป็นที่นิยมวัดออกเป็นรูปหน่วยสินค้าและบริการ

อาจีรีส (Argyris, 1964, p. 123) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง สภาวะที่องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในความหมายทางทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านการผลิตและผลผลิตที่เกิดขึ้น

2. ประสิทธิผลทางสังคมศาสตร์

ภรณี มหานนท์ (2545 อ้างถึงในรุ่ง แก้วแดง, 2540, น. 68-169) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลสำหรับนักสังคมศาสตร์ว่า ประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป

ลอร์เวส (Lawless, 1972, p. 388) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่าหมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร

จอร์จโกโปลอส และเทนเนนบอม (Georgopoulos and Tannenbaum, 1957, p. 535) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่องค์กรพยายามจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยให้กลุ่มพัฒนาผลผลิต มีองค์ประกอบคือ 1) ผลผลิตขององค์กร 2) ความเป็นไปได้ขององค์กรในการปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก 3) การลดความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลทางสังคมศาสตร์ หมายถึงระดับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจากผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในองค์กร

3. ประสิทธิผลทางการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2540, น. 168-169) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของงานซึ่งการที่องค์กรสามารถดำเนินการให้ได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้และองค์กรจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจผลลัพธ์ขององค์กรใกล้เคียงเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่าประสิทธิผลจึงเป็นความสามารถขององค์กรในสถานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ผลตามวัตถุประสงค์โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อวิธีการและทรัพยากรขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541, น. 3) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึงโรงเรียนที่บรรลุผลการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทุกด้านหรือนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, น. 97) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การหมายถึงการที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชัยณรงค์ สุวรรณสารและรุ่ง แก้วแดง (2546, น. 97) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ฮอยและมิสเกล (Hoy &Miskel, 1991: 398 อ้างถึงในโสธร บุญเลิศ 2546, น. 46) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึงโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนักเรียนมีเจตคติทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากคำนิยามข้างต้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลทางการศึกษาหมายถึงสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขาจึงแตกต่างกัน

ออกไปแต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญมีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

ฮอลล์ (Hall, 1991 อ้างถึงในโสธร บุญเลิศ, 2546, น. 46) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถขององค์การในการหาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 55; กฤษฎ์ อุทัยรัตน์, 2544, น. 39; สุภาพร พิศาลบุตร, 2544, น. 203) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นผลิตผลของกลุ่ม

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1980, p. 76) อธิบายถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วอลช์ (Walsh, 1999, p. 235) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึงการที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน

ประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กรความสำเร็จขององค์กรนอกจากจะมุ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์แล้วยังต้องคำนึงถึงความสามารถและวิธีการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จด้วยผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (รุ่ง แก้วแดง, 2540, น. 168-169)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลสรุปได้ว่าประสิทธิผลเป็นตัววัดความสำเร็จของสถานศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษานอกจากจะมุ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์แล้วยังต้องคำนึงถึงความสามารถและวิธีการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จด้วย

2.1.3 การประเมินประสิทธิผล

ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้เสนอแนวคิดไว้มากมายผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ

สเตียร์ส (Steers) ได้อ้างอิงในรุ่ง แก้วแดง (2540, น. 182) แนวคิดในการวัดประสิทธิผลเดี่ยวคือการใช้เกณฑ์การประเมินเพียงตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การซึ่งมุ่งวัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิตความมั่นคง และแคมพ์เบลล์ (Campbell) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลโดยสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จองค์การในมุมมองความมีประสิทธิผลทั่วไป

คือระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยพิจารณาเกณฑ์เดี่ยวๆให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์การ

สุวิมล ว่องวานิช (2543, น. 56-60) ได้เสนอแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 8 แบบคือ

1. แบบเป้าหมาย (Goal Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด

2. แบบทรัพยากร – ปัจจัยป้อน (Resources-Input Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ

3. แบบกระบวนการ (Process Model) หมายถึง การที่โรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการภายในราบรื่นทั้งกระบวนการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. แบบความพึงพอใจ (Satisfaction Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. แบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legistimate Model) หมายถึง การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลการดำเนินงานดี

6. แบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์

7. แบบการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

8. แบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

แคมพ์เบลล์ (Campbell, 1977, pp. 13-15) ได้ศึกษาและวางเกณฑ์ความสำเร็จขององค์การไว้ 19 เกณฑ์และใช้กันอย่างกว้างขวางคือ

1. ความมีประสิทธิผลโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุได้ถึงเป้าหมาย

2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิตหรือคุณภาพการบริการ

3. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลผลิตหรือผลผลิตหลัก

4. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์การต่อการบริหารงานที่จำเพาะเจาะจงเมื่อมีการร้องขอ

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์อื่นๆ ที่กาหนดไว้

6. ผลกำไร หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จาการลงทุนเมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่าย

7. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์การหรือการเพิ่มขนาดของสิ่งต่างๆเช่นพนักงานเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งริเริ่มใหม่ๆ

8. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีค่ามีอย่างจำกัดและจำเป็นมาใช้ประโยชน์สูงสุด

9. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้างหน้าที่ทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงที่ถูกกดดัน

10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงานหรือความถี่ของการลาออก

11. การลาออก หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการขาดงานของพนักงาน

12. อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

13. ขวัญ หมายถึง กำลังใจหรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกองค์การเกิดความพยายามทำงานเป็นพิเศษเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ

14. การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจหรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน

15. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การกับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่มอบให้

16. การยอมรับเป็นเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความยินยอมพร้อมใจรับเอาเป้าหมายขององค์การโดยพนักงาน

17. ความขัดแย้งความสามัคคี หมายถึง ความเห็นที่แตกต่างการไม่ประสานงานหรือการสื่อความไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทางกายและวาจาเรียกว่าความขัดแย้งส่วนความสามัคคีได้แก่ความชอบพอความพร้อมเพรียงติดต่อสื่อสารเปิดเผยและประสานงานกันด้วยดี

18. การยืดหยุ่นการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงาน เพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

19. การประเมินโดยใช้สภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินผลโดยบุคคลหรือองค์การที่สภาพแวดล้อมองค์การมีความสัมพันธ์ในด้านความศรัทธา ความเลื่อมใส ความเชื่อมั่นการให้การสนับสนุนที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์การ

มอทท์ (Mott, 1977, pp. 20-24) ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 อ้างในรุ่ง แก้วแดง, 2544, น. 185) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การไว้ 4 ด้านคือ

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัวได้แก่ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนาซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆเพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการเกณฑ์การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบูรณาการได้แก่ความพึงพอใจบรรยากาศการทำงานการสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบกฎเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จหลายตัวทั้งนี้องค์การสามารถกำหนดรูปแบบการประเมินประสิทธิผลได้ตามความเหมาะสม

กิบสันและคณะ (Gibson, 1991, pp. 40-44) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์เขามีความเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องวิเคราะห์กระบวนการตั้งแต่ การนำปัจจัยตัวป้อนมาจัดการให้เป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อมในระยะเวลาหนึ่งโดยเห็นว่าการที่องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อม เป็นการทดสอบความมีประสิทธิผลองค์การซึ่งมาตรการทดสอบความมีประสิทธิผลขั้นสุดท้าย คือความน่าจะเป็นที่องค์การจะอยู่รอดหรือไม่ โดยเสนอเครื่องบ่งชี้ที่การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยแบ่งแยกตามระยะเวลาดังนี้

1. เครื่องบ่งชี้ในระยะสั้น (short-term) พิจารณาจาก

1.1 การผลิต (production) ความสามารถขององค์การในการผลิต

1.2 ประสิทธิภาพ (efficiency) อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์

1.3 ความพอใจ (satisfaction) การตอบสนองความต้องการของพนักงาน

2. เครื่องบ่งชี้ในระยะกลาง (intermediate) พิจารณาจาก

2.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness) ความสามารถขององค์การที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกองค์การ

2.2 การพัฒนา (development) เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะแก่องค์การ

3. เครื่องบ่งชี้ในระยะยาว (long-term) พิจารณาจากความอยู่รอดขององค์การ (survival) การที่องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบองค์การ

จากแนวความคิด การประเมินประสิทธิผลดังที่ได้กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถประเมินได้หลายเกณฑ์การวัดคือการพิจารณาเป้าหมาย ระบบทรัพยากร ประสิทธิภาพความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับเปลี่ยนความพึงพอใจและการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์มาบูรณาการกันเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินขององค์การได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยสรุปความว่าการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานหมายถึง การประเมินระดับความสำเร็จจากการบริหารงานที่แสดงถึงความสามารถในการในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีนักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ให้นิยามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้หลายทัศนะดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

กมล ภู่ประเสริฐ (2547, น. 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545, น. 56) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ อัจกลับ (2546, น. 17) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนโดยผู้บริหารจะต้องคอยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันทุกคนในการปฏิบัติกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับจัดกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนมากที่สุด

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งเป็นงานหัวใจหลักของสถานศึกษาสถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญส่วนงานอื่นๆ เป็นงานส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและช่วยอำนวยความสะดวกต่องานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญาความรู้ความสามารถคุณธรรมจริยธรรมเจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาเมื่อสถานศึกษามีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในรูปของงบประมาณวัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของสถานศึกษาสถานศึกษาจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาการพิจารณาคุณภาพของสถานศึกษาต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการอันได้แก่วิธีการสอนของครูการบริหารงานวิชาการผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนการติดต่อสื่อสารการประสานงานการควบคุมบังคับบัญชาการวินิจฉัยสั่ง

การการมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546, น. 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สมิธและคณะ (Smith and Others, 1991, p. 170) ได้แบ่งสัดส่วนเวลาของงานแต่ละงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้ งานวิชาการ 40% งานบริหารบุคคล 20% งานกิจการนักเรียน 20% งานธุรการ 5% งานอาคารสถานที่ 5% งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5% และงานอื่นๆ 5% ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ รองลงมาคืองานด้านบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงให้เวลากับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด

รุจิร์ ภู่สาระและจันทรานี สงวนนาม (2545, น. 55) ได้กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

จากความสำคัญของงานวิชาการดังกล่าวมาอาจสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างโดยการประสานความร่วมมือทั้งผู้บริการสถานศึกษาและทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนหรือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งงานวิชาการนี้จะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ

2.2.3. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวาง หน่วยงานและนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 3-4) แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 4 งาน ได้แก่

1. การวางแผนงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องราวการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนและการฝึกงาน

3. การบริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการจัดสื่อการเรียนรู้ การจัดห้องสมุด และการนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นการดำเนินงานในเรื่องกระบวนการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 88-105) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้กำหนดขอบข่ายไว้ 9 ประการคือ

1. ศักยภาพสมองกับการเรียนรู้
2. สาระแห่งการเรียนรู้
3. กระบวนการเรียนรู้
4. หลักสูตรสถานศึกษา
5. สื่อเพื่อการเรียนรู้
6. การประเมินผลการเรียนรู้
7. การจัดการศึกษาในแหล่งเรียนรู้
8. การวิจัยในสถานศึกษา
9. กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, น. 9-10)ได้กำหนดเป็นงานหลักที่สำคัญของขอบข่ายงานวิชาการได้ 6 กลุ่มงานดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรม
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการ

กมล ภู่ประเสริฐ (2547, น. 9) แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 9 งานได้แก่

1. การบริหารหลักสูตร เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2. การบริหารการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานในเรื่องการรวบรวมวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เป็นการกำหนดการเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา ตามแนวคิดในปัจจุบันต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน เป็นการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ และเป็นการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการจัดการเรียนรู้และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน เป็นการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ และเป็นการควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษา และเป็นการควบคุมและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการ เป็นการกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลา และเป็นการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานที่กำหนด

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดข้อมูล การกำหนดเวลา การควบคุม และการส่งเสริมพร้อมกับการนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในข้ออื่นๆ

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน และเป็นการสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี

เฟเบอร์และเชียร์รอน (Farber and Shearon, 1970, p. 212) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้ (1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร (3) การนำหลักสูตรไปใช้ (4) การจัดทำอุปกรณ์การสอน (5) การนิเทศการสอน และ (6) การส่งเสริมครูประจำการ

เซอร์จิโอวานนี และคนอื่นๆ (Sergiovanni and Others, 1980, p. 267) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียนไว้ได้แก่

1. การตั้งปรัชญาการศึกษาและการตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้นๆ
2. การจัดให้มีการประเมินผล หลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
3. การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
4. การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้พร้อมและเพียงพอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีปรากฏในตาราง

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์	กมล ภู่ประเสริฐ	รุ่ง แก้วแดง	เฟเบอร์และเชียร์รอน	เซอร์จิวาโอวานนี และคนอื่นๆ	กระทรวงศึกษาธิการ	รวม
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่น							/	1
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	/		/			/	/	4
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	//		/			/	/	5
4. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา		//	/	/	///		/	8
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้				//		/	/	4
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	/	/	/	/		/	/	6
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา			/	/			/	3
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้				/			/	2
9. การนิเทศการศึกษา		/	///		//		/	7
10. การแนะแนว							/	1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

งานวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์	กมล ภู่ประเสริฐ	รุ่ง แก้วแดง	เฟเบอร์แคสเซิลรอน	เซอร์จิวาโอวานนี และคนอื่นๆ	กระทรวงศึกษาธิการ	รวม
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ							/	1
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ				/			/	2
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ							/	1
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานอื่น		/					/	2
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ							/	1
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา							/	1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		/	/	/	/		/	5

จากตารางสรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย 5 ภารกิจได้แก่ (1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (5) งานนิเทศการศึกษา

2.3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาก็เพื่อให้ทราบว่างานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารและต้องการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

นักวิชาการต่างประเทศให้ทัศนะต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา (School effectiveness) ว่าเป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้างอาจเป็นเพราะประสิทธิผลมองจากหลายฝ่าย เช่น มุมมองของผู้ปกครองครูผู้บริหารซึ่งย่อมให้ความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามมีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิผลไว้หลายท่านซึ่งแม้จะเป็นแนวคิดจากต่างวัฒนธรรมสังคมแต่ก็เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ศึกษาวิเคราะห์สิ่งดีและอาจนำไปพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของฮาลตัน (Halton อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ 2548, น. 324) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ

1. การมีจุดหมายร่วมซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้
   1.1 มีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม
   1.2 มีจุดหมายชัดเจน
   1.3 มีภาวะผู้นำทางการสอน
2. เน้นการเรียนรู้ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้
   2.1 เน้นการสอนและหลักสูตร
   2.2 มีการพัฒนาครู
   2.3 มีความคาดหวังสูง
   2.4 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
3. มีบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้
   3.1 ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน
   3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
   3.3 การยอมรับ
   3.4 พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน
   3.5 การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของรัทเธอร์ (Rutter อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น. 325) มีลักษณะดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยมความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของมอติมอร์ (Mortimore อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น. 326) มี 12 ปัจจัยคือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย
3. มีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ
4. ความสามัคคีของคณะครู
5. เน้นการเรียนรู้
6. การสอนที่ท้าทาย
7. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน
8. เน้นการเรียนการสอน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
10. การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล
11. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน
12. มีบรรยากาศทางบวก

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของสมิธและทอมลินสัน (Smith & Tomlinson อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น. 326) กล่าวถึงปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
3. มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันครูกับครูนักเรียนกับนักเรียนครูกับนักเรียนครูกับผู้ปกครอง
4. มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของคาลด์เวลล์และสปิงค์ (Caldwell & Spinks อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น. 330-333) ซึ่งได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา 6 ด้านจำนวน 43 รายการดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1.1 สถานศึกษามีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน

1.2 สถานศึกษามีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

1.3 สถานศึกษามีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

1.4 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูงด้านการตัดสินใจ

2. ด้านการตัดสินใจ

2.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของสถานศึกษาในระดับสูง

2.2 คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

2.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

3. ด้านทรัพยากร

3.1 สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล

3.2 สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

4. ด้านภาวะผู้นำมีผู้บริหาร

4.1 สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4.2 จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

4.3 ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4.4 ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู

4.5 กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ

4.6 มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาในระดับสูง

4.7 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษาชุมชนครูและนักเรียน

4.8 มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

4.9 มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4.10 จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

4.11 มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5. ด้านบรรยากาศ

5.1 สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ

5.2 ผู้บริหารครูนักเรียนแสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยม

5.3 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน

5.4 มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

5.5 มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา

5.6 มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่านักเรียนทุกคนจะทำดี

5.7 มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5.8 ผู้บริหารครูและนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง

5.9 นักเรียนมีขวัญและกำลังใจในระดับสูง

5.10 นักเรียนมีความยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น

5.11 จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

5.12 มีความเป็นระเบียบวินัยดีในสถานศึกษา

5.13 ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัยของนักเรียน

5.14 อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ

5.15 อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ

5.16 อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ

5.17 ครูมีขวัญและกำลังใจในระดับสูง

5.18 ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง

5.19 อัตราการขาดงานของครูต่ำ

5.20 การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6. ด้านผลลัพธ์

6.1 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ

6.2 คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง

6.3 ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้นยังกล่าวถึงเกณฑ์ความมีประสิทธิผลในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาอีก 12 ประการดังนี้

1. ด้านกระบวนการ

1.1 ความต้องการได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ

1.2 ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงความต้องการทางของท้องถิ่นและของสถานศึกษา

1.3 ทรัพยากรถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการของสถานศึกษา

1.4 คณะครูผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมด้วยอย่างเหมาะสม

1.5 ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการการมีส่วนร่วมนั้น

1.6 มีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรนั้นอย่างชัดเจน

1.7 มีการจัดทำเอกสารการเงินแก่คณะครูและบุคคลอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่เสมอ

1.8 มีการกำหนดระเบียบการเพื่อการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายที่เหมาะสม

1.9 สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อความต้องการเปลี่ยนไป

2. ด้านผลลัพธ์

2.1 จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดในลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรรทรัพยากรนั้นในทุกด้าน

2.2 รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อความต้องการเปลี่ยนไป

2.3 มีความเข้าใจและยอมรับกันทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณ

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของครีทเนอร์ ฮอยและมิสเกล (Kreitner& Hoy-Miskel อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น. 333-336) ครีทเนอร์จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลออกเป็น 3 ทัศนะคือ

1. ทัศนะดั้งเดิมที่เห็นว่าเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การที่กำหนดไว้

2. ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบซึ่งเห็นว่าเป็นความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบองค์การได้

3. ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ความสำเร็จของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความสามารถในการในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ (1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (5) งานนิเทศการศึกษา

2.3.2 ขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของนักวิชาการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยได้ทำการศึกษาและกำหนดขอบข่ายในการประเมินประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตาม ความสำเร็จของการบริหารวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความสามารถในการในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 ด้าน คือ (1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (5) งานนิเทศการศึกษา

1. การบริหารการจัดการหลักสูตร หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้รวมทั้งการติดตามประเมินผลและการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการให้ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการเรียน และการให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

2. การบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. การบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบและมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ได้แก่ การส่งเสริมให้พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดระบบการเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบ และพัฒนา การส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การควบคุม ดูแลให้การวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสถานศึกษา และ การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้

4. การบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดหา ส่งเสริมให้ครูผลิต ใช้บำรุงรักษาสื่ออย่างคุ้มค่าและแสวงหาแหล่งวิทยาการในท้องถิ่นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ของครูไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู ครูจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีห้องจัดเก็บสื่อและให้บริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงและพัฒนาใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสม ได้แก่ การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมาย การนิเทศโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลากหลายเหมาะสมและทั่วถึง การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนำผลการประเมินการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

3.1.1 ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลธงชัย อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76000

โทรศัพท์ : 032 425338 โทรสาร : 032 425076

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

โรงเรียนในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเขาย้อย อำเภอบ้านแหลม และอำเภอหนองหญ้าปล้อง

3.1.2 ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน

จำนวนโรงเรียน 96 โรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา	96 โรงเรียน
โรงเรียนขยายโอกาส	18 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน	13,613 คน
นักเรียนก่อนประถมศึกษา	2,482 คน
นักเรียนประถมศึกษา	10,296 คน
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น	835 คน
จำนวนครู	918 คน
จำนวนห้องเรียน	919 ห้องเรียน

3.1.3 วิสัยทัศน์

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

3.1.4 พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ ให้แก่เด็กในวัยเรียนทุกคนให้มีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

2. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่มาตรฐานสถานศึกษา

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานระบบปฏิรูปการเรียนรู้ปฏิรูปราชการ

5. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีแหล่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมพัฒนาของชุมชน

6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามศักยภาพ

3.1.5 เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับตามสิทธิอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและตรงตามศักยภาพ

3.2 ข้อมูลพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

3.2.1 ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76130

โทรศัพท์ : 032 461752 โทรสาร : 032 437110, 032 461752 ต่อ 204

Website : http://www.petburi2.com

โรงเรียนในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่ายาง อำเภอบ้านลาด อำเภอชะอำ และอำเภอแก่งกระจาน

3.2.2 ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน

จำนวนโรงเรียน 126 โรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา	126 โรงเรียน
โรงเรียนขยายโอกาส	25 โรงเรียน
จำนวนนักเรียน	15,892 คน
นักเรียนก่อนประถมศึกษา	3,726 คน
นักเรียนประถมศึกษา	10,631 คน
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น	1,480 คน
จำนวนครู	1,233 คน
จำนวนห้องเรียน	1,143 ห้องเรียน

3.2.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดินแดนแห่งคุณภาพการศึกษา สร้างคนดี มีความรู้ สู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

3.2.4 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาคโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

2. ส่งเสริมสถานศึกษาให้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพตามบริบทของ จังหวัดเพชรบุรี

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเครือข่ายและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นๆ

4. พัฒนาครู และบุคลากร ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นครูมืออาชีพและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.5 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาภาคบังคับทุกคน

2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการตามหลักสูตร และประสบความสำเร็จในการเรียน มีความใฝ่รู้ สามารถในการสื่อสาร การคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะแก้ปัญหาทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นบุคคล ที่มีความศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในวิถีวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น ตลอดจนรับผิดชอบต่อสังคมทุกคน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานเขตพื้นที่ในระดับ 4 และสถานศึกษา ผ่านการประเมินการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

3.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557

สาระการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6			
	สพป.พบ.1	สพป.พบ.2	สพฐ.	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	46.53	44.68	44.03	44.88
คณิตศาสตร์	43.76	38.45	36.77	38.06
วิทยาศาสตร์	45.95	42.15	40.97	42.13
สังคมศึกษา	53.34	49.54	49.03	50.67
ภาษาอังกฤษ	39.54	32.07	32.88	36.02
สุขศึกษาฯ	55.48	51.40	50.77	52.20
ศิลปะ	47.32	45.20	44.24	45.61
การงานอาชีพฯ	59.46	57.06	55.24	56.32
เฉลี่ย	**48.92**	**45.07**	**44.24**	**45.74**

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (ม.ป.ป.). *เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2557* และเอกสารลำดับที่ 1/2558 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นได้ว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่าผลการประเมินระดับชาติเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 ของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 มีผลการประเมินสูงกว่าผลการประเมินระดับค่าเฉลี่ย สพฐ. และระดับประเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร

มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

ทนุพันธ์ หิรัญเรือง (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอดและโน้มน้าวบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

พนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549) ศึกษาวิจัยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 เพื่อศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีกับจังหวัดราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจังหวัดอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีกับจังหวัดราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2549) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษี-เจริญ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัย กลุ่ม

ตัวอย่างได้แก่ ครูสอนปฐมวัย จำนวน 80 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้านได้แก่การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัย อยู่ในระดับมาก

ไพบูลย์ ไชยเสนา (2550) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านจิตมุ่งบริการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะอื่นๆ อีก 4 ด้านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

พรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1)ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เต็มศิริ บุญชูช่วย (2552) ศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับ

ปานกลางค่อนข้างสูง (r=.677) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรสำคัญสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา 2 อันดับแรก คือ การกำหนดนโยบายและการวางแผนของสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 46.30

ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภูเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็ น รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ฮามลิน (Hamlin, 1990) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) การมีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) การแสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยติดตามอย่างใกล้ชิดให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) การให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 5) การให้การปรึกษาหารือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6) ความตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ๆจนเกิดความสมดุล 7) การมีประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน

วูลคอค์ช และสูลลิแวน (Wool & Sullivan, 1996) ได้ศึกษาวิจัยถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่าในอนาคตผู้บริหารด้านบุคคลขององค์การพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุดคือ 1) การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์การเป็นอย่างดี 2) ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและ 3) ทักษะในการโน้มน้าว จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ฮายาชิ ตากาชิ (Hayashi Takashi, 2002) ได้ศึกษาบทบาทและสมรรถนะใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการชั้นเรียนในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้มีระบบที่จะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการเปิดรับและแบ่งบันความรู้ระหว่างสถานศึกษากับครู ผู้ปกครองและโรงเรียนอื่นๆ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องพัฒนากิจกรรมการศึกษาที่ทำให้ครูมีความเป็นมืออาชีพ

มารมอน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้หลายท่านดังนี้

คอร์โครานและวิลสัน (Corcoran and Wilson, 1985 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และกล้า ทองขาว, 2546, น. 152-153) ทำการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการยกย่องให้เป็นสถาบันนำระดับมัธยมศึกษาจำนวน 202 โรงเรียนจากทุกรัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนได้แก่

1. โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนและเป้าหมายได้รับความเห็นพ้องจากผู้เกี่ยวข้อง
2. โรงเรียนตั้งความหวังทุกเรื่องไว้สูง
3. ผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
4. ความเปิดเผยและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูกับนักเรียน
5. การใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง
6. ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งด้านการเรียนการสอน
7. ชุมชนมีส่วนร่วมสูง
8. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรมาก
9. ความสมดุลของการใช้อำนาจแบบควบคุมกับแบบมอบอำนาจ

ลี (Lee, 1994 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และกล้า ทองขาว, 2546, น. 153) ทำการศึกษาปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การปรับปรุงระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลประสบผลสำเร็จกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกาซึ่งพบว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จประกอบด้วย 1) มีทรัพยากรมาก 2) มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) โครงสร้างและวัฒนธรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสม

4) ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง 5) มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างกัน (Clearly share vision)

อาทิตย์ เอี่ยมศรี (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความเป็นประชาธิปไตยและด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนด้านอื่นๆ คือ วิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานความเป็นผู้นำทางวิชาการและความรู้ความสามารถทางการบริหารและภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) คุณลักษณะทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ดีที่สุดมี 3 ปัจจัยประกอบด้วยความเป็นผู้นำทางวิชาการมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.2

พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, น. 120-122) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีสำนักเรียนในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจัยการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านทรัพยากรและด้านกระบวนการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านชุมชนอยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีกำหนดการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินงานตามกำหนดการอย่างชัดเจน ยกเว้น ด้านการจัดการเรียนการสอน เรื่องการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนประจำปีการศึกษา และเรื่องการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนตามศักยภาพ มีผลการดำเนินงานปรากฏ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงานผลเป็นระยะ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วยการมีคุณลักษณะความเป็นครูสอนที่ดี และการพัฒนาศักยภาพครูให้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผล (X_4) กระบวนการบริหารงานวิชาการ (X_9) ความพร้อมของโรงเรียนและการกำหนดนโยบายการศึกษาของโรงเรียน (X_1) การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษา (X_8) การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ (X_3) และการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการศึกษา (X_5) สมการพยากรณ์ได้แก่

$$Y = .009 + .277X_4 + .204X_9 + .184X_1 + .120X_8 + .109X_3 + .076X_5$$

หรือ $Z = .260Z_4 + .217Z_9 + .186Z_1 + .144Z_8 + .132Z_3 + .085Z_5$

วสุนธา ปวะบุตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก แบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเห็นว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3) การใช้แบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุลี รุ่งพานิช (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1และ เขต 2 พบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษารองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ปัจจัยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta) จากมากไปหาน้อยคือปัจจัยทักษะด้านการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ (Beta = 0.332) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผน (Beta = 0.257) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น (Beta = 0.163) ทักษะด้านมโนภาพ (Beta = 0.137) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Beta = 0.118)สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 79

พระสมร อมโร (เพสังตีด) (2553) ได้ศึกษาวิจัย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีประวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและนักเรียน จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด ผลที่ได้เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการ

บริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการบริหารวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวัดและประเมินผล ด้านการบริหารการประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านการบริหารงานห้องสมุด

นายรุ่ง มนต์ประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 (2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันและ (3) ระดับการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูง (r=.618) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะหลักได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงระบบบริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในด้านการบริหารสถานศึกษา

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมความสามัคคีในทีมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประสานความสัมพันธ์อันดีในทีมงาน พร้อมทั้งสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติทีมงานในโอกาสที่เหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

5. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพและปัญหาในสถานศึกษาได้ชัดเจนและสามารถสังเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานด้านการบริหาร

และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาพอสรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2540, น. 182-183) สุวิมล ว่องวานิช (2543, น. 56-60) มอทท์ (Mott, 1977, pp. 20-24) (Hoy &Miskel, p. 2001, 207) กิบสันและคณะ (Gibson, 1991, pp. 40-44) โดยกำหนดความสำเร็จของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความสามารถในการในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) งานบริหารด้านการจัดการเรียนรู้ 3) งานบริหารด้านการวัดและการประเมินผล 4) งานบริหารด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และ 5) งานบริหารด้านการนิเทศการศึกษา

1. งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

2. งานบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม

กับหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

3. งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบและมีการพัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดหา ส่งเสริมให้ครูผลิต ใช้ บำรุงรักษาสื่ออย่างคุ้มค่าและแสวงหาแหล่งวิทยาการในท้องถิ่นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ของครูไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานนิเทศการศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสม

กรอบแนวคิดนำเสนอดังภาพที่ 1.1 บทที่ 1

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 96 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 126 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 222 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1และเขต 2 จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาจากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 301 – 1,000 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,001 – 2,000 คน) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนมากกว่า 2,000 คน) เป็นเกณฑ์ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย

เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	2	1
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	1
โรงเรียนขนาดกลาง	71	42
โรงเรียนขนาดเล็ก	147	100
รวม	**222**	**144**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการดำเนินการ มากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับการดำเนินการ มาก
3 หมายถึง มีระดับการดำเนินการ ปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับการดำเนินการ น้อย
1 หมายถึง มีระดับการดำเนินการ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล มากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล มาก
3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล น้อย

1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล น้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 กลุ่ม คือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน 8 ด้าน สมรรถนะหลักได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานได้แก่ 1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงความสามารถในการในงานวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ในงานวิชาการ 5 งาน คือ 1) งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 2) งานบริหารการจัดการเรียนรู้ 3) งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 4) งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) งานนิเทศการศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข และนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารทางการศึกษาและนักวัดและประเมินผล (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก)และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC แต่ละข้ออยู่ในระดับระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 50 คน

2.2.6 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (α - Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.789 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.826

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี จำนวน 144 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 รวบรวมแบบทดสอบที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบทดสอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายข้อรายด้านโดยนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง ซึ่งเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p.182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ได้นำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	แทน	สมรรถนะทางการบริหาร
X_1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_2	แทน	การบริการที่ดี
X_3	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_4	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_5	แทน	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
X_6	แทน	การสื่อสารและการจูงใจ
X_7	แทน	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
X_8	แทน	การมีวิสัยทัศน์
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

Y_1	แทน	งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
Y_2	แทน	งานบริหารการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา
Y_4	แทน	งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
Y_5	แทน	งานนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	111	77.08
2) หญิง	33	22.92
รวม	144	100.0
อายุ		
1) 36-45 ปี	8	5.56
2) 46-55 ปี	64	44.44
3) 56 ปีขึ้นไป	72	50.00
รวม	144	100.00
ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา	39	27.08
2) ปริญญาโท	103	71.53
3) ปริญญาเอก	2	1.39
รวม	144	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง		
1) 1-5 ปี	22	15.28
2) 6-10 ปี	43	29.86
3) มากกว่า 10 ปี	79	54.86
รวม	144	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน	100	69.45
2) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน	42	29.17
3) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 - 1500	1	0.69
4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป	1	0.69
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.08 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 22.92 มีอายุ 56 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ มีอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.44 และอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.56 มีการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 71.53 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.08 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.39 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.86 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.28 และส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมา คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.17 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.69

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกในภาพรวมและรายด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ
สมรรถนะหลัก			
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.40	0.39	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.34	0.42	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.34	0.46	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.41	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.25	0.41	มาก
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.34	0.46	มาก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.41	0.43	มาก
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.32	0.46	มาก
รวม	**4.37**	**0.34**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.41) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.41

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ	4.63	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	4.24	0.51	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.39	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.58	มาก
5. ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.56	มาก
รวม	**4.40**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.58) รองลงมาคือผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) และลำดับที่ 3 คือผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	4.47	0.55	มาก
2. ผู้บริหารจัดระบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.38	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบการบริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลการให้บริการเป็นประจำ	4.26	0.66	มาก
5. ผู้บริหารมีการนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ	4.27	0.60	มาก
รวม	**4.34**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ จัดระบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.55) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบการบริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.56	มาก
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารการศึกษา	4.36	0.64	มาก
3. ผู้บริหารมีความสนใจในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	4.33	0.63	มาก
4. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.28	0.62	มาก
5. ผู้บริหารมีการแสวงหาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.60	มาก
รวม	**4.34**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.64) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีความสนใจในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน	4.48	0.56	มาก
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม	4.47	0.57	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.52**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ คือ ผู้บริหารเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.63) และ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.59) และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.56) และ 2) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.7 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.33	0.55	มาก
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.22	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา	4.24	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสามารถนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.58	มาก
รวม	**4.25**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.61) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสามารถนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.58) และ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.8 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ	4.38	0.61	มาก
2.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน	4.31	0.57	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน	4.36	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.31	0.65	มาก
	รวม	**4.34**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.62) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.9 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.46	0.52	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ	4.39	0.54	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.33	0.59	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ	4.46	0.61	มาก
5. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย	4.41	0.59	มาก
รวม	**4.41**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.52) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.59) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.10 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับดำเนินการ
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้	4.30	0.56	มาก
3. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.33	0.61	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนางานด้านการบริหาร	4.27	0.61	มาก
รวม	**4.32**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.61) และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกในภาพรวมและรายด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.11 – 4.16

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.36	0.52	มาก
2. งานบริหารการจัดการเรียนรู้	4.35	0.54	มาก
3. งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	4.31	0.52	มาก
4. งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.10	0.49	มาก
5. งานนิเทศการศึกษา	4.23	0.50	มาก
รวม	**4.27**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ งานบริหารการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.54) และลำดับที่ 3 คือ งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นเรียน	4.47	0.61	มาก
2. การบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.40	0.61	มาก
3. การบริหารจัดการให้ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.66	มาก
4. การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.69	มาก
5. การให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร	4.32	0.66	มาก
รวม	**4.36**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.61) และลำดับที่ 3 คือ การให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้

งานบริหารการจัดการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.63	มาก
2. การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.35	0.67	มาก
3. การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.34	0.63	มาก
4. การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.32	0.64	มาก
รวม	**4.35**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.67) และลำดับที่ 3 คือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.14 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.35	0.64	มาก
2. การจัดระบบการเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบ และพัฒนา	4.26	0.64	มาก
3. การยึดแนวทางการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.29	0.67	มาก
4. การควบคุม ดูแลให้การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสถานศึกษา	4.32	0.69	มาก
5. การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้	4.35	0.61	มาก
รวม	**4.31**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.61) และ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การควบคุม ดูแลให้การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.69) และลำดับที่ 3 คือ การยึดแนวทางการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.15 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู	4.13	0.62	มาก
2. ครูจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.59	มาก
3. ครูมีการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.67	มาก
4. โรงเรียนมีห้องจัดเก็บสื่อและให้บริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.11	0.69	มาก
5. การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.61	มาก
6. การปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.63	มาก
รวม	**4.10**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.62) และลำดับที่ 3 คือ โรงเรียนมีห้องจัดเก็บสื่อและให้บริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.16 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา

งานนิเทศการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.61	มาก
2. การให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมาย	4.26	0.59	มาก
3. การนิเทศโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมและทั่วถึง	4.16	0.64	มาก
4. การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.22	0.61	มาก
5. การนำผลการประเมินการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ	4.24	0.65	มาก
รวม	**4.23**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.61) และลำดับที่ 3 คือ การนำผลการประเมินการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี จำแนกในภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.17 - 4.22

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีโดยรวมด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.f
Regression	8	17.707	2.213	31.733	.000
Residual	135	9.416	.070	-	-
Total	143	27.123			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.213	.066	.226	3.249	.001
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	.203	.071	.215	2.859	.005
Constant	-.158	0.299		-.529	.597
R=0.808	R^2 = 0.653	SE.est = 0.26410		Adjusted	R^2 = 0.632

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.632 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_{tot} = -.158 + .213(X_8) + .203(X_6)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = .226(X_8) + .215(X_6)

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.f**
Regression	8	21.584	2.698	21.58	.000
Residual	135	17.054	.126	-	-
Total	143	38.637			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.415	.088	.369	4.706	.000
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)	.283	.101	.249	2.798	.006
Constant	-.231	0.402		-.574	.567
R=0.747	R^2 = 0.559	SE.est = 0.35542		Adjusted	R^2 = 0.532

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.532 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 53.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y_1 = -.231 + .415(X_8) + .283(X_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = .369(X_8) + .249(X_3)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.f**
Regression	8	22.829	2.854	19.924	.000
Residual	135	19.336	.143	-	-
Total	143	42.165			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	.353	.102	.269	3.453	.001
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	.279	.102	.238	2.747	.007
Constant	-.739	0.428		-1.725	.087
R = 0.736	R^2 = 0.541	SE.est = 0.37845		Adjusted	R^2 = 0.514

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.514 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.40

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y_2 = -.739 + .353(X_4) + .279(X_6)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .269 (X_4) + .238(X_6)$

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.f**
Regression	8	22.677	2.835	25.020	.000
Residual	135	15.295	.113	-	-
Total	143	37.972			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	.287	.090	.258	3.181	.002
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.204	.084	.183	2.448	.016
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	.194	.094	.160	2.063	.041
Constant	-.726	.381		-1.906	.059
R = 0.773	R^2 = 0.593	SE.est = 0.33659		Adjusted	R^2 = 0.573

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.573 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 57.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y_3 = -.726 + .287(X_6) + .204(X_8) + .194(X_7)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .258(X_6) + .183(X_8) + .160(X_7)$

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.f**
Regression	8	12.966	1.621	10.098	.000
Residual	135	21.667	.160	-	-
Total	143	34.634			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการบริการที่ดี (X_2)	.326	.125	.280	2.602*	.010
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)	.246	.114	.229	2.164*	.032
Constant	.806	.453		1.777	.078
R = 0.612	R^2 = 0.374	SE.est = 0.40062		Adjusted	R^2 = 0.337

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_2) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.337 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 33.70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y_4 = .806 + .326(X_2) + .246(X_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .280(X_2) + .229(X_3)$

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.f**
Regression	8	15.822	1.978	13.541	.000
Residual	135	19.718	.146	-	-
Total	143	35.540			
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE.b	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	.353	.107	.326	3.584	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.196	.095	.182	2.067	.041
Constant	.110	.433		.254	.800
R = 0.667	R^2 = 0.445	SE.est = 0.38218		Adjusted	R^2 = 0.412

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (R^2) เท่ากับ 0.412 ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 41.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y_5 = .110 + .353(X_7) + .196(X_8)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .326(X_7) + .182(X_8)$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเพชรบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี จำนวน 222 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 แห่ง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นแบบมาตรประมาณค่ามี 5 ระดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประสานไปยังสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลได้เท่ากับร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) สถิติแบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับสมรรถนะหลักด้านอื่นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพรองลงมาคือ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้าย คือ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ มีการศึกษาความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รองลงมาคือ จัดระบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถปรับปรุงระบบการบริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการ และอันดับสุดท้าย คือ มีการประเมินผลการให้บริการเป็นประจำ

3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ สามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีการพัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารการศึกษา มีความสนใจในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีการแสวงหาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

4) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ เน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา รองลงมาคือ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน และอันดับสุดท้ายคือ มีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม

5) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ สามารถวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ มีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

6) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ดังนี้คือ สามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ รองลงมาคือ สามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ สามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน

7) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ รองลงมาคือ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ จัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

8) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนางานด้านการบริหาร

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ งานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา งานบริหารการจัดการเรียนรู้ งานบริหารการวัดผลและประเมินผลการศึกษา งานนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นเรียน รองลงมาคือ การบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ การบริหารจัดการให้ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา

2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รองลงมาคือ การควบคุม ดูแลให้การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสถานศึกษา การยึดแนวทางการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดระบบการเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบ และพัฒนา

4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานบริหารการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ครูจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู โรงเรียนมีห้องจัดเก็บสื่อและให้บริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ครูมีการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม การปรับปรุงและ

พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี งานนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การนำผลการประเมินการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ การนิเทศโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมและทั่วถึง

1.3.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .808 และค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .653 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ข้างต้น

2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

(1) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการพัฒนาตนเองส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .747 และค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .559

(2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสื่อสารและการจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .736 และค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .541

(3) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการนิเทศการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .667 และค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .445

(4) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .773 และค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .593

(5) สมรรถนะด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเองส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .612 และค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .374

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เป็นผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาและผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะที่เหมาะสมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึง สมรรถนะของผู้บริหารในทุกสมรรถนะ รู้จักการนำประสบการณ์ และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะทางด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากปัจจุบันการบริหารที่เป็นจุดเน้นคือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน พร้อมทั้งต้องมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม นอกจากนั้นโรงเรียนส่วนใหญ่เป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ ธำรง ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549) ศึกษาวิจัยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และพรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และเต็มศิริ บุญชูช่วย (2552) ศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลด้านวิชาการในงานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่างานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นงานสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นแผนแม่บทของการจัดการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานก็มีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและจำเป็นต้องนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเท่ากับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันสูง อย่างไรก็ตามแม้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ในทุกด้านก็พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจทางวิชาการของโรงเรียน โดยถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพที่เชื่อถือได้ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการนำทางตนเองเกี่ยวกับการบริการงานยุคใหม่ที่เรียกว่าการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาโรงเรียน

ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2541, น. 8) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำในด้านบริหารวิชาการ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นงานสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและการที่ผู้บริหารจะพัฒนางานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ เอี่ยมศรี (2547) และ วสุนธา ปวะบุตร (2550) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งพระมหาชนแดน สมบุตร (2549, น. 120-122) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีสำนักเรียนในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีกำหนดการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินงานตามกำหนดการอย่างชัดเจนยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนเรื่องการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนประจำปีการศึกษาและเรื่องการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนตามศักยภาพมีผลการดำเนินงานปรากฏมีการติดตามตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงานผลเป็นระยะ

2.3 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารในการปรับภาพในอนาคต เป็นสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดเพราะการจะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนางานด้านการบริหารงานวิชาการ ทำให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมศรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ดีที่สุดมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มนุษย์สัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน วิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ส่วนสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การสื่อสารและการจูงใจด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ สามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารและจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคล แสวงหาการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพราะเชื่อว่าผู้บริหารที่สนิทสนมกัน จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ สมรรถนะของผู้บริหารทั้งด้านการสื่อสารและการจูงใจ จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมคิด กลับดี (2549, น. 20) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งเกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอและผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งนี้เป็นประโยชน์กับองค์การและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเรณู สีนิล (2552, น. 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อกระตุ้นยั่วยุหรือน้อมนำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจำทำให้งานหรือกิจกรรมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน มีความเป็นกันเองทำให้เกิดความเป็นกัลยาณมิตรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานส่งต่อความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายด้วยเหตุผลดังกล่าวสมรรถนะการบริหารด้านการมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารและจูงใจจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลด้านวิชาการในงานบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่างานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นงานสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นแผนแม่บทของการจัดการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานก็มีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารได้อย่าง

มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและจำเป็นต้องนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเท่ากับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันสูง อย่างไรก็ตามแม้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ในทุกด้านก็พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจทางวิชาการของโรงเรียนโดยถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพที่เชื่อถือได้ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการนำทางตนเองเกี่ยวกับการบริการงานยุคใหม่ที่เรียกว่าการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2541, น. 8) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำในด้านบริหารวิชาการ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นงานสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและการที่ผู้บริหารจะพัฒนางานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ เอี่ยมศรี (2547) และ วสุนธา ปวะบุตร (2550) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งพระมหาชนแดน สมบุตร (2549, น. 120-122) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีสำนักเรียนในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีกำหนดการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินงานตามกำหนดการอย่างชัดเจนยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนเรื่องการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนประจำปีการศึกษาและเรื่องการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนตามศักยภาพมีผลการดำเนินงานปรากฏมีการติดตามตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานและสรุปรายงานผลเป็นระยะ

2.5 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารในการปรับภาพในอนาคต เป็นสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดเพราะการจะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการ

พัฒนางานด้านการบริหารงานวิชาการ ทำให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมศรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ดีที่สุดมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มนุษย์สัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน วิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ส่วนสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การสื่อสารและการจูงใจด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ สามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารและจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคล แสวงหาการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพราะเชื่อว่าผู้บริหารที่สนิทสนมกัน จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ สมรรถนะของผู้บริหารทั้งด้านการสื่อสารและการจูงใจ จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมคิด กลับดี (2549, น. 20) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งเกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอและผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งนี้เป็นประโยชน์กับองค์การและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเรณู สีนิล (2552, น. 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อกระตุ้นยั่วยุหรือน้อมนำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจำทำให้งานหรือกิจกรรมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน มีความเป็นกันเองจะทำให้เกิดความเป็นกัลยาณมิตรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานส่งต่อความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายด้วยเหตุผลดังกล่าวสมรรถนะการบริหารด้านการมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารและจูงใจจึง

มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เป็นที่สังเกตว่าสมรรถนะในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ควรให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณในการนำไปใช้สำหรับผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ควรให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการสนับสนุนด้านการส่งเสริมและพัฒนา หรือการศึกษาดูงานเกี่ยวกับ การจัดทำ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้แก่สมรรถนะประจำสายงานได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการมากขึ้น

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและจูงใจ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษารัฐบาลและสถานศึกษาเอกชน

3.2.3 ควรศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ

3.2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

3.2.5 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

3.2.6 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิปส์พับบลิเคชั่น.

_____. (2545). *การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ก.พล.

_____. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรีเพรส ซิสเท็ม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2550). *เอกสารประกอบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2558). *เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2557.* สืบค้น จาก http://www.petburi.go.th/web/.

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา. (2558). *รายงานการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557.* เอกสาร ลำดับที่ 1/2558: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.

เกรียงศักดิ์ อัจกลับ. (2546). *พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชุมพร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2556). การประเมินสมรรถนะ. *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.* สืบค้น จาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf.

จีระ งอกศิลป์. (2552). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. เล่ม 6 ภาค ก การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร.* ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และรุ่ง แก้วแดง. (2546). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* หน่วยที่ 11. หน้า 163-216. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

ชุลี รุ่งพานิช. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

เต็มศิริ บุญชูช่วย. (2552). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ทนุพันธ์ นิรัญเรือง. (2547). *การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร?.* กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.

ธีรภัทร แสนอามาตย์. (2552). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

พนิดา สัตถาสาธุชนะ. (2549). *การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์. (2541). แนวทางการพัฒนาการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 1(1), 6-9.

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

พระมหาชนแดน สมบุตร. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

พระสมร อมโร (เพสังตึด). (2553). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ไพบูลย์ ไชยเสนา. (2550). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์. (2545). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.

ระเบียบ เชี่ยวชาญ. (2549). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

รุ่ง แก้วแดง. (2540). ประสิทธิผลการบริหารการศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* หน่วยที่ 11 หน้า 168-169. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุ่ง มนต์ประสิทธิ์. (2554). *การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์

เรณู สีนิล. (2552). *การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

วสุนธา ปวะบุตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

วันทนา เมืองจันทร์. (2556). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/wijai/role.htm.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.* (ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สมคิด กลับดี. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหาร,* 16, 11-13.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *หลักสูตรการสอบข้อเขียนภาค ก การทดสอบสมรรถนะและความรู้ความสามารถทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). *แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน.* กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *ประมวลกฎหมายการศึกษาเล่ม 1*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2549). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (สกสค.).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการไทย*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แมนไอนด์มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *สมรรถนะการบริหารที่ทำให้องค์กรเกิดการยอมรับ*. สืบค้นจาก http://www.krubannok.com/blog/36790.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สีมา สีมานันท์. (2548). *ของฝากอธิบดี เรื่องการพัฒนาสมรรถนะองค์การ*. มติชน.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). COMPETENCY สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. *เอกสารประกอบการอบรม*. (อัดสำเนา).

_____. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Base Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์ปริ้นท์.

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2543) *การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินภายในของสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และกล้า ทองขาว. (2546). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา.* หน่วยที่ 4. หน้า 152-153. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* หน่วยที่ 5. หน้า 1-105. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แสงสุรีย์ ทัศนพูนสัย. (2548). การพัฒนาความสามารถในการทำงาน : ความสามารถในตนเอง. *มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*, 1(2), 110-113.

โสธร บุญเลิศ. (2546). *การศึกษาประสิทธิผลของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดบุรีรัมย์* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อธิพงศ์ ฤทธิชัย. (2556). ความหมายของสมรรถนะ. *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ.* สืบค้นจาก http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213.

อนันต์ นามทองต้น. (2554). สมรรถนะ (competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*.

อาทิตย์ เอี่ยมศรี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อำพัน ด้วงแพง. (2556). *ความหมายของสมรรถนะ*. สืบค้นจาก http://www.nb2.go.th.

เอนกลาภ สุทธินันท์. (2548). *แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างได้ผล*. กรุงเทพฯ: (อัดสำเนา).

Blake, Robert R. and Jane S.Mouton. (1981). *The managerial Grid*. Houston, Texas: Gulf.

Campbell, J.P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness. In Goodman, P.S., Penning, J.M. and Associate New Perspective on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, Ranald F; Edmum M. Bridgs, and Raphael O. Nystrand. (1978). *Introduction to Education Administration*. Boston: Allyn and Bacon.

Davis, Eddie Lee. (1993). *The Leadership Behaviors of Principal and Their Effect on School Improvement in Effective Urban Hing School (Urban School)*. Education Administration Doctoral Dissertation, University of Connecticut, 1993. Proquest File: Dissertation Abstract Ondisc 1993-1994.

Faber, Charles F; & Gilbert F Shearson. (1970). *Elementary School Administration*. New York: Holt, Rinehart and Winton.

Georopulo, Basis S.and Tannenbaum, Arnold S. (1957). A study of Organization Effectiveness*. American Sociological Review*, 40, 535.

Gibson, Jame L., Invancevich, J.M., and Donnelly J.H., Jr. (1973). *Organization : Structure process, behavior*. (2nd ed.). Texas : Business Publications, 1973. Halpin, A.W. Theory and research in administration. New York: Macmillian.

Hamlin, B. (1990). The competent manager in secondary school. *Educational Management And Administration,* 18(3), 5-6.

HAYASHI Takashi. (2002). The New Role and Competency of the School Administrator for Risk Management (Classroom-Management at the Turning Piont*). Journal of JASSEA,* (42), 12-21.

Hoy, Wayne K. and Miskel G.Cecil. (1991*). Educational administration theory research and practice.* (4th ed.). Singapore: Mc Graw-Hil.

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

King, James Barry. (1986). *A Study of the Relationship Between Chief Student Affairs Officers Management Style Effectiveness and Selected Characteristics*. Education Administration Doctoral Dissertation, Oklahoma State University, 1986. Proquest File: Dissertation Abstract, 1985-1987.

Marmon, DH. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally Funded education programs.* The University of Tennessee.

McCelland, Devid C. (1973). *Testing for competency rather than for "Intelligent"*. American Psychologist.

Morris, VC Deaning. (1981). *Middle Management in Academy.* Urbana : University of Illinois Press.

Mott, Paul E. (1977). *The Charactristies of Effective organization.* New York: Harper and Row.

O'Hagan, K. (1996). *Competence in social work practice: A practical guide for professional.* London: Pretice-Hall.

Parry, S.B. (1998). *Evaluating the impact of training. Alexandria,VA:Society for Training and Development*.

Sergiovanni, T.J. (1980). *Educational governance and administration.* Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall.

_____. (1987). *The Principalships.* Boston : Allyn and Bacon.

Shermon, G. (2004). *Competency base HRM: A strategic resource for competency mapping, assessment and development center*. New York: McGraw-Hill.

Steers R.M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View.* California: Goodyear.

Walsh Mike. (1999). *Building a Successful School*. London: Kogan Page.

Woolcock, P; Yeung, A; & Sullivan, J. (1996). Identifying and developing HR Competencies for future. *Human Resource,* 19(1), 48-57.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. **ชื่อ** ดร. จำรัส แจ่มจันทร์ (อดีตรองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี)
   สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ในหลักสูตรปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ
   1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
   2. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. **ชื่อ** นายชุมพล วีระไพศาล (รองผู้อำนวยการ สพป.เพชรบุรี 2 วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ)
   สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
   วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ
   1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
   2. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. **ชื่อ** นายวีระ น้อยสง่า (ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ)
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดกุฏิ (นันทวิเทศประชาสรรค์) ตำบลท่าแร้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสพป.เพชรบุรี เขต 1
   วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ
   1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. คณะทำงานในการออกข้อสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยของ สพป.เพชรบุรี เขต 1 ในเรื่องการวิจัยการศึกษาและประเมินผลการศึกษา
3. คณะทำงานในการออกข้อสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของ สพป.เพชรบุรี เขต 1

4. ชื่อ นายอรุณ อ่วมเครือ (อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ)

สถานที่ทำงาน -

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ชื่อ นางนิตยา โต๊ะถม (ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ)

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม)การวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. คณะทำงานในการออกข้อสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งพนักงานธุรการของ สพป.เพชรบุรี เขต 1
3. คณะทำงานในการออกข้อสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยของ สพป.เพชรบุรี เขต 1 ในเรื่องการวิจัยการศึกษาและประเมินผลการศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จำรัส แจ่มจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชุมพล วีระไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอรุณ อ่วมเครือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวีระ น้อยสง่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนิตยา โต๊ะถม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/334

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-8372095

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/334

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ด้วยนางสาวสายใจ สีแจ้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-8372095

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและนำเสนอในภาพรวม

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี และจะไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน **คำตอบที่แท้จริงของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้**

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง
นางสาวสายใจ สีแจ้
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 35 ปี ( ) 36 -45 ปี
( ) 46 -55 ปี ( ) 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

( ) ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา
( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

( ) 1 - 5 ปี ( ) 6 - 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านบริหาร

( ) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
( ) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
( ) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คน
( ) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีการปฏิบัติตามประเด็นต่างๆอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับการดำเนินการ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์					
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
4	ท่านมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี						
6	ท่านมีการศึกษาความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
7	ท่านจัดระบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
8	ท่านสามารถปรับปรุงระบบการบริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
9	ท่านมีการประเมินผลการให้บริการเป็นประจำ					
10	ท่านมีการนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการ					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง						
11	ท่านสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
12	ท่านมีการพัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารการศึกษา					
13	ท่านมีความสนใจในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ					
14	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
15	ท่านมีการแสวงหาเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม						
16	ท่านเน้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา					
17	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านมีความสามารถในการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน					
19	ท่านมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม					
20	ท่านส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์						
21	ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
22	ท่านมีการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
23	ท่านสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ท่านสามารถนำแนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ						
25	ท่านสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ					
26	ท่านสามารถเป็นผู้นำการอภิปรายในประเด็นต่างๆได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน					
27	ท่านสามารถสรุปประเด็นในการประชุมได้อย่างชัดเจน					
28	ท่านสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามความคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
7. สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
29	ท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
30	ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ					
31	ท่านจัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
32	ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ					
33	ท่านให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย					
8. สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์						
34	ท่านสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
35	ท่านสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้					

ข้อ	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	ท่านสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
37	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนางานด้านการบริหาร					

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ว่าท่านสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับประสิทธิผล ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมาก
3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อย
1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร						
1	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นเรียน					
2	การบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	การบริหารจัดการให้ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา					
4	การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้					
5	การให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร					
2. ด้านการจัดการเรียนรู้						
6	การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
7	การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
9	การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
3. ด้านการนิเทศการศึกษา						
10	การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
11	การให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมาย					
12	การนิเทศโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมและทั่วถึง					
13	การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
14	การนำผลการประเมินการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ					
4. ด้านวัดผลและประเมินผลการศึกษา						
15	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
16	การจัดระบบการเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบ และพัฒนา					
17	การยึดแนวทางการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
18	การควบคุม ดูแลให้การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสถานศึกษา					
19	การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
5. ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						
20	ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู					
21	ครูจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
22	ครูมีการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
23	โรงเรียนมีห้องจัดเก็บสื่อและให้บริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
24	การติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
25	การปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสายใจ สีแจ้
วัน เดือน ปีเกิด	27 มิถุนายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสระพระ อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ครู โรงเรียนบ้านสระพระ

มหาวิทยาลัยศิลปากร