

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เสาวนีย์ สนใจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เสาวนีย์ สนใจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT

SAOWANEE SONJAI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**
ชื่อนักศึกษา	:	**เสาวนีย์ สนใจ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(พระมหาธำรงค์ จิตปุญโญ, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. ขัตติยา ด้วงสำราญ)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. ชวน ภารังกูล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Administrator's Competency Effecting the Academic Affairs Administration in School under Bangkok Metropolitant
Student's Name	:	Saowanee Sonjai
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Phramaha Thamrong Thitapuñño, Dr.)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member .....
(Phrakhrupaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.)

Member .....
(Dr. Khattiya Duangsamran)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Chuan Parunggul)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**

ชื่อนักศึกษา : **เสาวนีย์ สนใจ**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 304 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหูคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม

เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

3) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 80.0 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.634 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.253

สมการคะแนนดิบ

$\hat{Y}_{tot} = 1.060^{**} + .334^{**} (X_8) + .139^{*} (X_5) + .095^{*} (X_2) + .110^{*} (X_7) + .103^{*} (X_1)$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$Z = .398^{**} (X_8) + .173^{*} (X_5) + .115^{*} (X_2) + .136^{*} (X_7) + .108^{*} (X_1)$

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ/สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

Thesis Topic : **Administrator's Competency Effecting the Academic Affairs Administration in School under Bangkok Metropolitant**

Student's name : **Saowanee Sonjai**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Academic year : **2023**

Advisor : **Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.**

The purposes of this research were 1) to study the performance of school administrators under Bangkok Metropolitant 2) to study academic administration of school administrators under Bangkok Metropolitant 3) to study the executive competency that affects academic administration of administrators schools under Bangkok Metropolitant. The samples were: There were 76 schools under the Bangkok Metropolitan Administration North Krungthon Group. The informants were 1 school administrator, 1 Deputy School Administrator, Head of Academic Administration or teachers assigned to supervise academic work, and 2 teachers, totaling 304 informants. Questionnaire tool Statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis. Statistical analysis using a packaged program.

The results showed that:

1. The overall performance of school administrators under Bangkok Metropolitant overall was at a highest level. When considering each aspect, it was found that 6 aspects were at the highest level and 2 were at the highest level, ranked in order of average from descending as follows: Self-development visionary teamwork personnel potential development good service achievement-oriented communication and motivation and analysis and synthesis respectively

2. Academic administration of school administrators under Bangkok Metropolitant overall was at a highest level. When considering each aspect, it was

found that 6 aspects were at the highest level and 2 were at the highest level, ranked in order of average from descending as follows: Educational quality assurance and academic Work academic planning Community involvement in strengthening academics measurement, evaluation learning management Development of media, innovation, technology and learning resources Research to improve the quality of education in educational institutions and Educational curriculum development, respectively

3. Administrator competencies affecting the academic administration of the administrators schools under Bangkok Metropolitant were visionary analysis and synthesis good service personnel potential development and achievement-oriented affecting academic administration of school administrators under Bangkok Metropolitant, Statistically significant at the .05 level, the overall picture (Y_{tot}) was 80.0 % , the adjusted prediction efficiency (Adjusted R Square) was 0.634, and the standard error in prediction (Standard Error) was 0.253.

The raw score :

$\hat{Y}_{tot} = 1.060^{**} + .334^{**} (X_8) + .139^{*} (X_5) + .095^{*} (X_2) + .110^{*} (X_7) + .103^{*} (X_1)$

The standard score :

$Z = .398^{**} (X_8) + .173^{*} (X_5) + .115^{*} (X_2) + .136^{*} (X_7) + .108^{*} (X_1)$

Keywords: School Administrator's Competency/Academic Administration/ Affiliation with Bangkok Metropolitant

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ดูแลและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาจนวิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ของท่านอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้การศึกษา ให้คำแนะนำและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุก ๆ ด้านจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผู้ที่ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.อติพร นิลขำ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน ว่าที่พันตรีจำเริญ จันทร์เพ็ญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล) นางสาวกนกวลี ดลเฉลิมศักดิ์ ครูผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล) สำนักงานเขตจอมทอง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา และเพื่อนนักศึกษา ที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณครอบครัว คณะครู เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่ช่วยเหลือ ห่วงใย ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องสักการะบูชาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เสาวนีย์ สนใจ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่ 1

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 9

1.3 ข้อคำถามของกาวิจัย..... 9

1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... 9

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 9

1.6 ขอบเขตของการวิจัย..... 10

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 11

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 14

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 16

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร..... 17

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา..... 27

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา..... 50

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 53

2.5 สรุป..... 56

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 57

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย..... 57

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย..... 58

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 60

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	62
	3.7 สรุป	64
4	**การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย**	**65**
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	69
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	79
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	89
5	**สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ**	**94**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	95
	5.2 อภิปรายผล	99
	5.3 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม		110
ภาคผนวก		116
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	117
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	119
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล Try – Out	123
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	129
	ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)	133
	ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	141
	ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	146
ประวัติผู้วิจัย		157

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1.1 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6..... 5
1.2 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3..... 6
1.3 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6..... 7
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล..... 61
4.1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม..... 67
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร..... 69
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์..... 71
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี..... 72
4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง..... 73
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม..... 74
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์..... 75
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ..... 76
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร..... 77
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์..... 78
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร..... 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนงานวิชาการ..... 81
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา..... 82
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้..... 83
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน..... 84
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้..... 85
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา..... 86
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ..... 87
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ..... 88
4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน..... 89
4.21 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์..... 90
4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม..... 91

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 10

4.1 สรุปผลการถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร..... 93



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ ในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดี มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา และมาตราที่ 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมพื้นที่การศึกษา และการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งในสถานศึกษานั้นจะเห็นได้ว่าหัวใจของสถานศึกษานั้นอยู่ที่การบริหารงานวิชาการซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555 : 22)

ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การเพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ความสามารถ ที่มีภาวะผู้นำหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิตอลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 94) ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงานและให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการโดยมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา, 2551, หน้า 34) 1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจงาน การจัดทำแผนงานวิชาการนำแผนไปปฏิบัติประเมินผลวิเคราะห์ผลจากการประเมินและพัฒนางานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการวางแผนและดำเนินการ จัดการเรียนการสอนจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้การส่งเสริม งานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส 3) การนิเทศการศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตาม โครงการประเมินผลโครงการ

สมรรถนะผู้บริหารงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การบริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานอันเป็นส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ในขณะเดียวกันการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม

และมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 6)

สมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธที่สำคัญกลยุทธหนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 1-3) เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วยจึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่เรียกว่า“สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาซึ่งอาจหมายรวมถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วยเช่นกัน

1.1.2 ปัญหาการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนถูกจับตามองเป็นพิเศษหลังจากได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการควบคุมคุณภาพการศึกษา ด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดกระแสการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาคุณภาพการศึกษาภายใต้การจัดการศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปรากฏข้อมูลจากผลการประเมินและทบทวนตัวชี้วัดระดับเมืองจากการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) พบว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ยังมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร อาทิ ปัญหาคะแนนการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับต่ำของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหานักเรียนออกกลางคัน ปัญหาความเท่าเทียม และความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงระบบการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) หากพิจารณาแบบอิงกลุ่มโดยเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศนั้นการจัดการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของกรุงเทพมหานครค่อนข้างประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีคะแนนคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ยังต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากยังมี

คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา เช่น สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังสอนแบบบรรยายเนื้อหาให้นักเรียนไปสอบแบบปรนัยนักเรียนยังคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้น้อย และมีความแตกต่างด้านคุณภาพอย่างมาก (วัดจากคะแนนการสอบระดับชาติและนานาชาติ) ปัญหาสมรรถนะและคุณภาพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ความต่อเนื่องในการพัฒนาและนโยบาย ตลอดจนความเหมาะสมของระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล ซึ่งเมื่อพิจารณาจากอุปสรรค ปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ต้องทบทวนแนวทางการพัฒนา และการสร้างกลไกเพื่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564– 2569) เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา, 2563)

จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพจากผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 – 2564 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับประเทศ และระดับสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1 (ที่มา : แผนปฏิบัติราชการประจำ ปี พ.ศ. 2565 สำนักการศึกษา)

ตารางที่ 1.1 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

วิชา	ปีการศึกษา					
	2562		2563		2564	
	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	51.22	40.09	58.94	56.20	49.81	50.38
คณิตศาสตร์	33.23	32.90	29.43	29.99	36.14	36.83
วิทยาศาสตร์	36.33	35.55	38.75	38.78	33.58	34.31
ภาษาอังกฤษ	34.90	34.42	45.87	43.55	40.49	39.22

จากตารางแสดงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 - 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแสดงให้เห็นถึงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) 3 ปีย้อนหลัง ใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า กรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยสูงกว่าระดับประเทศทุกปีการศึกษา ยกเว้นปีการศึกษา 2564 แสดงให้เห็นถึงพื้นฐานที่ดีในวิชาภาษาไทย ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับวิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์พบว่า กรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับระดับประเทศทุกปี แต่อย่างไรก็ตามคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ไม่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่สูงหรือต่ำกว่าระดับประเทศอย่างชัดเจนจึงเป็นวิชาที่ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทุกปี จึงเป็นวิชาที่ควรรักษาสภาพไว้และส่งเสริมให้มีการพัฒนาต่อไป

จากผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 – 2564 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับประเทศและระดับสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2 (ที่มา : แผนปฏิบัติราชการประจำ ปี พ.ศ. 2565 สำนักการศึกษา)

ตารางที่ 1.2 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วิชา	ปีการศึกษา					
	2562		2563		2564	
	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	53.03	55.14	52.79	54.29	51.02	51.19
คณิตศาสตร์	22.79	26.73	21.76	25.46	21.47	24.27
วิทยาศาสตร์	28.74	30.07	27.99	29.89	30.28	31.45
ภาษาอังกฤษ	30.15	33.26	31.82	34.38	29.59	31.11

จากตารางแสดงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 – 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 3 ปีย้อนหลัง ใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ โดยคะแนนเฉลี่ยระดับสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษาจึงเป็นระดับชั้นที่ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ต่อไป

จากผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 – 2564 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับประเทศและระดับสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3 (ที่มา : แผนปฏิบัติราชการประจำ ปี พ.ศ. 2565 สำนักการศึกษา)

ตารางที่ 1.3 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

วิชา	ปีการศึกษา					
	2562		2563		2564	
	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ	ระดับ กทม.	ระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	38.66	42.21	40.78	44.36	47.04	49.14
คณิตศาสตร์	20.96	25.41	21.44	26.04	19.94	21.34
วิทยาศาสตร์	26.28	29.20	29.52	32.68	28.47	29.09
ภาษาอังกฤษ	33.42	35.70	26.76	29.94	26.11	23.95
สังคมศึกษาฯ	26.35	29.20	33.44	35.93	36.51	38.09

จากตารางแสดงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 – 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) 3 ปีย้อนหลัง ใน 5 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา จึงเป็นระดับชั้นที่ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ต่อไป

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัญหานักเรียนลาออกกลางคัน ปัญหาครูขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาครูขาดกระบวนการในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ฯลฯ สะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นควรจะต้องได้รับการปรับปรุง เช่นเดียวกับธีระ รุญเจริญ ที่สรุปว่าสมรรถนะของผู้บริหารนั้นเป็นดัชนีที่บ่งชี้ความสำเร็จของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล การวางแนวทางในการพัฒนาในเรื่องของผู้นำควรมีลักษณะที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลจากปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถจึงจะนำพาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญที่จะนำมาพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าอยู่ที่ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะมีสมรรถนะในการนำ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ภายใต้วิสัยทัศน์ “จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม เกิดจากกลไกการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษาเป็นแนวทางการขับเคลื่อนในทุก ๆ มิติของการศึกษาและปรากฏร่วมอยู่ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งกำหนดประเด็นการพัฒนาเฉพาะทางที่สอดรับต่อนโยบายของกรุงเทพมหานครในประเด็นด้านการจัดการศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะทางและเป็นเลิศ การจัดการศึกษาสำหรับปฐมวัย การพัฒนาอัตลักษณ์ของผู้เรียนในมิติของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะองค์การและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้ฝ่ายการศึกษาสำนักเขตและสถานศึกษา เพื่อความสะดวกคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีโครงการ และนโยบายการศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญต่อทิศทางความเป็นไปของสถานศึกษาและบุคลากร สมรรถนะนั้นเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการบริหาร สามารถช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางแนวทางที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการใช้องค์ความรู้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพียงใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.3.1 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

1.3.3 สมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

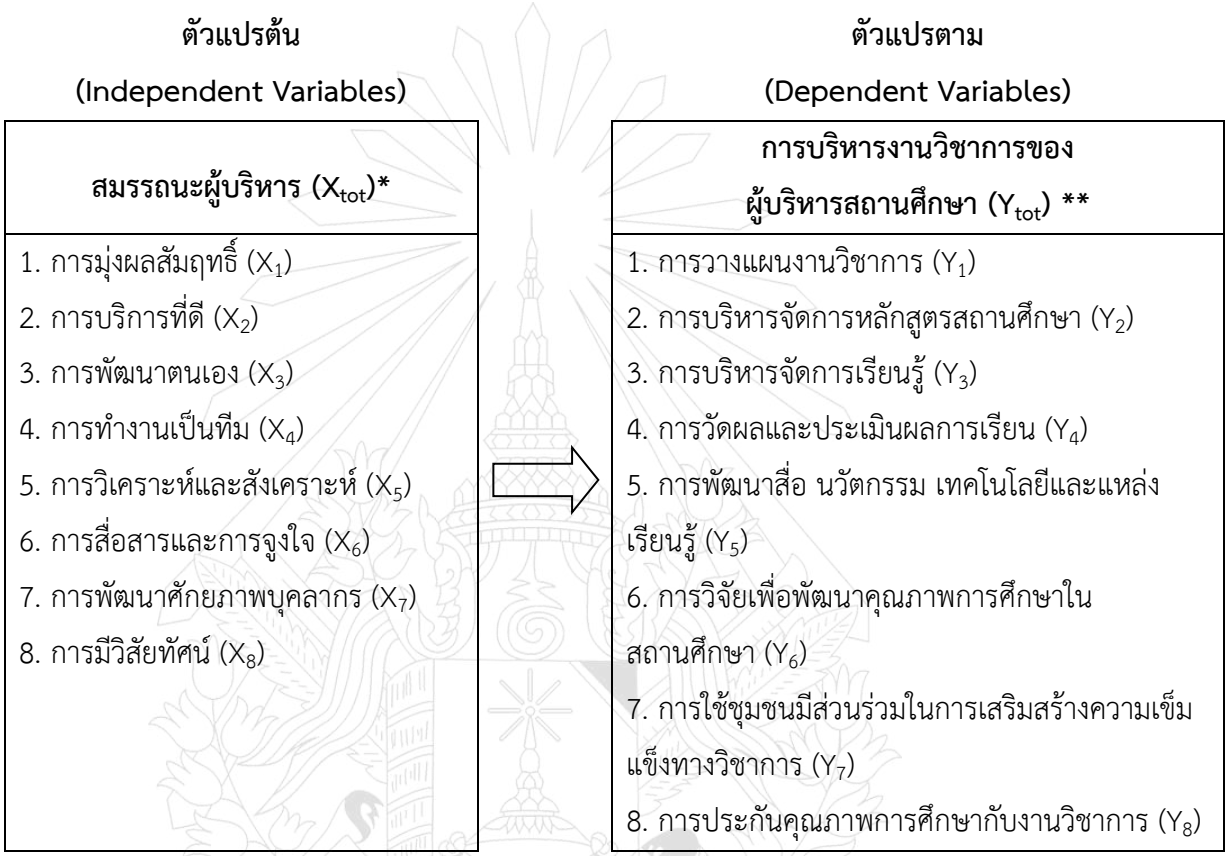
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เลือกด้านสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48) มาเป็นตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ ส่วนตัวแปรตาม คือ ขอบเขตการบริหารวิชาการ โดยใช้แนวคิดหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียน 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาในสถานศึกษา 7) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ และ 8) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการเป็นตัวแปรตาม

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพ



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : * สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48)

ที่มา : ** หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554).การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 91 โรง จำแนกตามเขต ได้ดังนี้ 1) เขตธนบุรี รวมทั้งสิ้น 17 โรง 2) เขตคลองสาน รวมทั้งสิ้น 8 โรง 3) เขตบางกอกใหญ่ รวมทั้งสิ้น 6 โรง 4) เขตบางกอกน้อย รวมทั้งสิ้น 15 โรง 5) เขตตลิ่งชัน รวมทั้งสิ้น 16 โรง 6) เขตบางพลัด รวมทั้งสิ้น 11 โรง 7) เขตจอมทอง รวมทั้งสิ้น 11 โรง และ 8) เขตทวีวัฒนา รวมทั้งสิ้น 7 โรง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน จำนวนทั้งสิ้น 304 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเด็นเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48) ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคคล
8. การมีวิสัยทัศน์

2. ประเด็นเนื้อหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) ประกอบด้วย

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3. การบริหารจัดการเรียนรู้

4. การวัดผลและประเมินผลการเรียน

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7. การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ

8. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการเป็นตัวแปรตาม

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 91 โรง ใน 8 เขต ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด เขตจอมทอง และเขตทวีวัฒนา

1.6.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Indepentdent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรตาม (Depentdent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554) ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียน 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ 8) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะผู้บริหาร (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถหรือขีดความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งแต่ละด้านมีนิยามศัพท์ ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented) หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง โดยการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การบริการที่ดี (Good Service) หมายถึง ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการตลอดจนมีการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตลอดจนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา เพื่อพัฒนางานของตนเองหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน รวมทั้งมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น โดยแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) หมายถึง ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการวางแผนหรือพัฒนางานในความรับผิดชอบ สามารถวิเคราะห์หรือสังเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม เพื่อดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหางานได้อย่างเป็นระบบ

การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Motivation) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งด้านการพูดหรือการเขียนในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับหรือคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Personnel Potential Development) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ

การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ รวมทั้งการยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา

2. การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครได้กำหนดการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้

4) การวัดผลและประเมินผลการเรียน5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ 8) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ซึ่งแต่ละด้านมีนิยามศัพท์ดังนี้

การวางแผนงานวิชาการ (Academic Planning) หมายถึง การรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ นักเรียนบุคลากร จัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ จัดทำแผนงานวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (School Curriculum Management) หมายถึง กระบวนการซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน

การบริหารจัดการเรียนรู้ (Learning Management) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวัดผลประเมินผลการเรียน (Proportion, results and evaluation) หมายถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่ ซึ่งความสำเร็จของผู้เรียน ความสำเร็จของผู้สอนจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการสอน การให้ความช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (Development of Media, Innovation, Technology and Learning Resources) หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Research for Improving The Quality of Education) หมายถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน มุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ (Community Participation in Strengthening Academics) หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ชุมชนได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ (Educational Quality Assurance and Academic Work) หมายถึง การสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความ

เข้าใจ ในงานด้านวิชาการของโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผลที่ได้จากการศึกษาทำให้ทราบถึงสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.8.2 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบริหารงานวิชาการของในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.8.3 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางพัฒนา และยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ได้กำหนดเนื้อหาสาระดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร

2.1.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะของผู้บริหาร

2.1.4 หลักธรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหาร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.2.3 หลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.2.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.2.5 หลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารงานของผู้บริหาร

2.3 บริบทและสภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 สรุป

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

2.1.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาววาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “ Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance ได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮเมลและซีเค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การ

ปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นมาของสมรรถนะได้ริเริ่มขึ้นโดย เดวิดแมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาววาร์ด ซึ่งมีการเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ปัจจุบันองค์การของเอกชนต่าง ๆ ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานเพื่อยกระดับความสำเร็จของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “competency” ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1973) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่แรงจูงใจอุปนิสัย อัตมโนทัศน์ ความรู้และทักษะ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบหรือตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พารี่ (Parry, 1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

เชอร์มอน (Shermon, 2004) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย ในความหมายแรก สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ ความหมายที่สอง สมรรถนะหมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายทั้งสองประการข้างต้น เชอร์มอน ได้ให้น้ำหนักของสมรรถนะไปที่ความหมายที่สอง ซึ่งเป็นการทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ

โบยัตซิส (Boyatzis, 2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน บทบาททางสังคมหรือองค์ความรู้ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในงานที่ดีกว่า เหนือกว่ามาตรฐานที่มีการกำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2556, หน้า ข2 - ข6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม และ 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 67) กล่าวว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร”กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

ชาตรี ประสมศรี (2555, หน้า 10) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้อง

ปลูกฝัง สร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถหรือขีดความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ระบุว่า สมรรถนะหรือCompetency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

วิทยา อินทร์สอน และคณะ (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการ

สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธะกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธะกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ชาตรี ประสมศรี (2555, หน้า 18) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Excellent performer) กับระดับทักษะ (Skills) ความรู้(Knowledge) และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/Behaviors) ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่องนี้ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคคล องค์การหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ ด้านตัวบุคคลจัดว่าเป็นหัวใจขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหาร

สมรรถนะมีหลายประเภท ซึ่งนักวิชาการให้แนวคิดประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

แมคเบอร์ (McClelland, 1973, p. 57-83) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะจะต้องพยากรณ์ได้ว่าใครเก่งด้านใด หรือมีจุดอ่อนด้านใดเมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competencies) หมายถึง สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นได้ ถือเป็นสมรรถนะขั้นต่ำหรือมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ไม่ได้มุ่งเน้นว่าหากมีสมรรถนะดังกล่าวแล้วจะทำให้ทำงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น สมรรถนะพื้นฐานนี้เรียกว่า สมรรถนะขั้นต่ำ (basic competencies)

2. สมรรถนะเชิงจำแนก (differentiating competencies) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถใช้จำแนกผู้ปฏิบัติงานว่าคนใดที่จะมีผลงานดีกว่าหรือด้อยกว่ากันอย่างไร สมรรถนะเชิงจำแนกนี้เรียกว่า สมรรถนะสำหรับการสร้างผลงาน (high – performance competencies)

เทื้อน ทองแก้ว (2550, หน้า 26 - 27) จำแนกสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 6-29) ระบุว่าสมรรถนะหลักในราชการพลเรือน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service mind): ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise): ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจน

สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity): การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork): ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไปคณะกรรมการคุรุสภา ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วยสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะดังนี้

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

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

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

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

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

6. การบริหารกิจการนักเรียน สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ 4) สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

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

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

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

10. คุณธรรมและ จริยธรรมสา หรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46- 48) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการทาความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ คือ สื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 8) การมีวิสัยทัศน์

2.1.4 หลักธรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหาร

ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีภูมิรู้ ภูมิฐานแล้ว ภูมิธรรมก็เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญไม่แพ้กัน หลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย หลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยนำมาเสนอในงานวิจัย คือ หลักทุติยปาปณิกสูตร (องฺ.ติก. (ไทย) 20/20/163-164) เป็นหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี และเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เป็นนักบริหารที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ.ปยุตฺโต) (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ทุติยปาปณิกสูตร หรือปาปณิกธรรม 3 ได้แก่ 1) จักขุมา ปัญญาการมองกาลไกล วิสัยทัศน์ Vision หรือ Conceptual Skill เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจ วางแผนและฉลาดในการใช้คนใช้ความคิด มีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิธูโร ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน ความชำนาญการด้านเทคนิค Technical Skill เป็นผู้นำที่จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสสยสัมปันโน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ Human Relation Skill เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นซึ่งหลักนิสสยสัมปันโน หรือมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับนักบริหารคน

นอกจากนั้นหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้บูรณาการ ซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติ 3 ขั้น คือ 1) ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่วประพฤติดีปฏิบัติเพื่อความปกติสงบ เรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือนร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล 2) ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน คือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญาการฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา 3) ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริงหมายถึงการฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง เช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา

และหลักอิทธิบาท 4 คือ องค์ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีหนทางแห่งความสำเร็จ สูตรแห่งความสำเร็จ คุณเครื่องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยเร็ว จึงเป็นลักษณะของอิทธิบาทธรรมที่มองถึงเป้าหมายของความสำเร็จเป็นที่ตั้ง หากมีการปฏิบัติหรือมีการเสริมสร้างองค์ประกอบของอิทธิบาทครบทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจความชอบใจ ความรักในสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ธรรมลำดับต้นของอิทธิบาทที่จะสามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ก่อนที่สุดเพราะหาก

ความพอใจไม่เกิดขึ้นองค์ธรรมอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น จึงเป็นไปตามลักษณะของการปลูกความรักความศรัทธา หรือปลูกพลังใจให้กับสิ่งที่ตนเองกำลังจะกระทำให้เกิดความพอใจอย่างสูงสุดจึงจะสามารถกระตุ้นเตือนให้ตนเองเกิดองค์ธรรมต่อไป 2) วิริยะ คือ ความพากเพียรเป็นองค์กรที่จะขับเคลื่อนหรือสืบต่อความพอใจในแรงกระตุ้นจาก ฉันทะ เพราะเมื่อบุคคลมีความรัก ความพอใจในสิ่งใดย่อมจะต้องขวนขวาย ให้ได้มาในสิ่งนั้น จึงต้องใช้พละกำลังทำหมดไปเพื่อให้ได้มา 3) จิตตะ คือ ความตั้งใจในสิ่งที่มีความพอใจ และความเพียรที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายของการกระทำอย่างชัดเจนหรือเพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุไปแต่ละอย่าง และ4) วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบอันเป็นคุณลักษณ์ของปัญญาในการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาทิศทางหรือแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายให้รวดเร็วที่สุด

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมทุติยปาปณิกสูตร หรือปาปณิกธรรม 3 กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้กับจักขุมา (Conceptual Skill) 2) สมรรถนะด้านทักษะกับวิธูโร (Technical Skill) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะกับนิสสยสัมปันโน (Human Relation Skill) หลักพุทธธรรมไตรสิกขา และ หลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 ล้วนแต่เป็นหลักพุทธธรรมอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอน ส่งเสริมการทำงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) ถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในโรงเรียน เนื่องจากงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอันดับต้น ๆ ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ฟอเรสท์ และกินเซอร์ (Forest & Kinser, 2002, p. 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง งานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้

ฟราย, เคทเทอร์ริดจ์ และมาร์แชล (Fry, Ketteridge and Marshall, 2009, p. 68) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยงาน เช่น หลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดครูเข้าสอนการพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาครูด้านวิชาการ รวมถึงการนิเทศการสอน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนหมายถึง การดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพตลอดทั้งการอบรมศีลธรรม จรรยาและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555, หน้า 29) กล่าวว่าการบริ หารงานวิชาการเป็นกระบวนการในการบริหารกิจกรรมในทุกอย่างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้พัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยตั้งแต่ในการกำหนดนโยบาย การจัดการวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการประเมินผลการสอนเพื่อพัฒนาให้ดำเนินตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายถึงมาตรฐานการจัดการศึกษา เพื่อผลประโยชน์ตกไปถึงนักเรียนให้ได้มากที่สุด

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556, หน้า 17) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด สิ่งสำคัญของงานวิชาการคือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่จะต้องดำเนินการเป็นด้าน ๆ

เฉลิมพล นาแซง (2557, หน้า 37) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 4) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 3) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษา

ปรัชญาลักษณ์ ภู่เสือ (2563, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมการดำเนินงานปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรูและ

การศึกษาของผู้เรียน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมงานด้านวิชาการตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อมุ่งเน้นผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพที่ดีตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564, หน้า 15) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตามความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ควบคุม กำกับ และติดตาม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบาย การจัดการ การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เกิดประสิทธิภาพ ประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ตลอดทั้งการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้รอบตัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต และสามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการของโรงเรียนว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาและที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่การจัดโปรแกรมการสอน การปฏิบัติตามโปรแกรมและการวัดผล เพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนของครูและนักเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบริการในการสอน

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว สมิทและคณะ (Edword W. Smith and others อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมณ์) ก็ได้เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโดยกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เวลาไปกับการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งแบ่งสัดส่วนของงานแต่ละงานดังนี้ คือ งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารงานบุคคล ร้อยละ 20 งานกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานธุรการ ร้อยละ 5 งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานอาคารสถานที่ร้อยละ 5 และงานอื่น ๆ อีกร้อยละ 5

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งประโยชน์โดยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถปรับตัวในสังคมมีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรูและทักษะตามศักยภาพ และมีความเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย

ปรัชญาลักษณ์ ภู่เสือ (2563, หน้า 13) ได้กล่าวไว้วา งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารและครูต้องวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรูความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเสมือนเป็นแนวทางในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย นำไปสู่พันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพตามหลักสูตรของสถานศึกษาตามความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา โดยต้องมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดหากผู้บริหารสามารถบริหารงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การจัดการ การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน ผู้บริหารต้องรู้ เข้าใจ ใส่ใจ และตระหนักในภารกิจ อย่างถ่องแท้ รวมทั้งสามารถพัฒนา ต่อยอด สานต่องานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้รอบตัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต และสามารถดำรงชีวิตกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2.3 หลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน โรงเรียนต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการดังนี้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น โรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 40-41) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการและแนวคิดของการบริหารงานวิชาการมี ดังนี้ 1) ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกชั้นปี และ 5) มุ่งส่งเสริมให้มีความร่วมมือมือกับทุกภาคส่วนเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จุฑามาศ การสินครบุรี (2559, หน้า 18) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผอดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล และความประหยัด การดำเนินงานด้านวิชาการ โดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence)

ปรัชญาลักษณ์ ภู่เสือ (2563, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคลองกับสภาพปัญหาสอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ และตรงตามความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา พรอมทั้งคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด โดยถือว่าผู้เรียนเรียนมีความสำคัญมากที่สุด รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรูที่มีประสิทธิภาพ

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการการบริหารงานวิชาการจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นความร่วมมือกันในการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน เพื่อมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหลักการการบริหารงานวิชาการจะต้องมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจไปให้ครู บุคลกรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน ได้มีมีส่วนร่วมในการร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติงานด้านวิชาการลดหลั่นกันไปตามความเหมาะสม เพื่อมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาจะต้องวางขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งนักการศึกษาได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศ สำนักการศึกษา (2554, หน้า 32-33) ได้กำหนดให้การบริหารงานวิชาการแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 5) การวัดผลประเมินผลการเรียน 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและ 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนา

หลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปรัชญาลักษณ์ ภู่เสือ (2563, หน้า 20) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564, หน้า 22) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า งานวิชาการของสถานศึกษานั้นมีขอบข่ายที่กว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดขอบข่ายของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการเป็นการรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ นักเรียนบุคลากร จัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ จัดทำแผนงานวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการสารสนเทศ

หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลโดยวิธีที่เหมาะสมและตามความต้องการในการใช้งาน ซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยแล้ว ข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศที่ดีต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถตอบสนอง

ผู้ใช้ได้ทันเหตุการณ์ ดังนั้นข้อมูลสารสนเทศจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการนำข้อมูลไปประกอบการพัฒนางาน สร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าสายชั้น มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนตัดสินใจกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ข้อมูลสารสนเทศที่โรงเรียนจัดทำขึ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองตลอดจนข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนสามารถศึกษาผลการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีข้อมูลสารสนเทศประกอบการชี้แนะ ช่วยเหลือและแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

ขั้นตอนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1) สำรวจและจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ

2) จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา

3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงาน

4) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น

5) ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล

1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ

ความหมายของการจัดทำแผนงานวิชาการ การจัดทำแผนงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการ จัดระเบียบ และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ความสำคัญของการจัดทำแผนงานวิชาการการจัดทำแผนงานวิชาการในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด โดยมีความสำคัญ คือ

1) การจัดทำแผนงานวิชาการจะเป็นตัวกำหนดโครงการ/กิจกรรม/งานที่จะทำในอนาคต

2) โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้

3) ทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ และสามารถคงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ช่วยให้งบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

1. การดำเนินการระดับสถานศึกษา ดำเนินการโดยคณะบุคคลในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการเพื่อพิจารณาจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียน รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้น ๆ

2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน ดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคนออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่าง ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ครูผู้สอนวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน อาจพิจารณาออกแบบหน่วย การเรียนรู้ที่แตกต่างกันดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติหรือวิธีการวัดประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

2.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการจัดทำเอกสารในระดับสถานศึกษา โดยองค์คณะบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เมื่อจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเสร็จเรียบร้อย การจัดทำรูปเล่ม และการจัดแบ่งจำนวนเล่มของหลักสูตรโรงเรียนขึ้นอยู่กับการพิจารณาตามความเหมาะสมของโรงเรียน เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ และการนำไปใช้ หลักสูตรสถานศึกษา ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1) ส่วนนำ

2) โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

3) คำอธิบายรายวิชา

4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5) เกณฑ์การจบหลักสูตร

ทั้งนี้ ในการจัดทำรูปเล่มหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนของหน้าปกหลักสูตรสถานศึกษาและประกาศโรงเรียนเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดรูปแบบเป็นตัวอย่างให้โรงเรียนได้ปรับใช้ตามความเหมาะสม

2.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้บังเกิดผล รวมถึงการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน และอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถสอนและนักเรียน เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดเอกสารประกอบหลักสูตร การเตรียมบุคลากรอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม การบริหารและการบริการหลักสูตร และการนิเทศการใช้หลักสูตร สิ่งสำคัญในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ควรดำเนินการดังนี้

1) สร้างความรู้ ความเข้าใจ บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน

2) ประสานองค์คณะบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ นับแต่การเตรียมหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในด้านวิธีการ สื่อ การประเมินผล การจัดการอบรมผู้จะไปพัฒนาครู การอบรมผู้ใช้หลักสูตรในท้องถิ่น การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

3) การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมการไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ประสบความสำเร็จได้ คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรตลอดจนสถานที่ที่จะเป็นแหล่งให้ความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดี พร้อมที่จะให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

4) พัฒนาครูอย่างเต็มที่และจริงจัง ตั้งแต่การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มข้น การให้การสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ การสนับสนุนการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบและการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูอย่างหลากหลาย เช่น การจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ การเผยแพร่เอกสารที่เป็นประโยชน์ การพาไปทัศนศึกษา การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

5) ประสานความร่วมมือ ผู้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถใช้หลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด

6) การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เพื่อจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาประเมินวิเคราะห์พัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และวางแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.3 การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษาใช้ในการควบคุมคุณภาพโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการติดตาม เช่น การตรวจเยี่ยมและการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน การสอนแนะ (Coaching) การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การบันทึกหลักสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานความรู้ เป็นกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพระหว่างการเป็นผู้นิเทศและเป็นรับการนิเทศ ควรดำเนินการดังนี้

1) ร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับการนิเทศหรือกำกับ ติดตาม เพื่อเฝ้าระวังมิให้คุณภาพการจัดทำและใช้หลักสูตรเกิดปัญหา อุปสรรคและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

2) สร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรในเชิงบวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามิได้เป็นกระบวนการจับผิดแต่เป็นกระบวนการดูแลช่วยเหลือเพื่อให้การใช้หลักสูตรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3) กำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อนการนิเทศติดตามร่วมกันและมีแผนการดำเนินการอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

4) ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม

2.4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรมบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการประเมินผลการใช้หลักสูตร สามารถดำเนินการได้ทั้งระหว่างการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แล้วหรือการติดตามจากผลผลิต คือ ผู้เรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรนั่นเอง เพื่อให้การประเมินผลการใช้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายของการควบคุมคุณภาพสถานศึกษา ควรจัดให้มีการประเมินทั้งระบบ คือ

1) กำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษา

2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองกับคณะครู

3) วางระบบเครือข่ายการทำงานและมอบหมายงานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงานแต่ละคณะดำเนินการประเมินเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าคณะใดต้องประเมินรายการใดบ้าง

4) สรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การประเมินผลการใช้หลักสูตร มีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ คือ พิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรที่จะประเมิน พิจารณาหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินออกแบบ การจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป สำหรับประเด็นในการประเมินนั้น สามารถประเมินได้ทั้งเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ และผลจากการใช้หลักสูตร อย่างไรก็ตาม โรงเรียนควรมุ่งเน้นการประเมินส่วนที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียนโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญโดยนำผลการประเมินระดับสถานศึกษาระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ เช่น ผลคะแนน NT, O-NET, A-NET มาพิจารณาทั้งผลการประเมินในภาพรวม และผลการประเมินรายวิชา และรายมาตรฐาน

2.5 การรายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

เป็นการนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเสนอจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา ความสำเร็จและ/หรือปัญหาของการนำไปใช้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบ และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน บรรลุเป้าหมายการศึกษาของชาติต่อไป

2.6 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียน และความต้องการของผู้ปกครองชุมชน โดยรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ประเมินตัวหลักสูตร โดยมีหัวข้อในการพิจารณา เช่น ความครบถ้วนขององค์ประกอบหลักสูตรความครอบคลุมเนื้อหาสาระ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงและค่าน้ำหนักวิธีการวัดและประเมินผล ฯลฯ

2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคต เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียนและเวลาเรียน

3) ประเมินความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียนและโครงการต่าง ๆ

3. การบริหารจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงศักยภาพ พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิตการจัดการเรียนรู้ เป็กระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนดปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ตัวผู้เรียน (Learner)

2) เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นตัวเร้า (Stimulus Situation)

3) การกระทำหรือการตอบสนอง (Action หรือ Response)

3.1 การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการจัดที่หลากหลายได้แก่

3.1.1 กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3.1.2 กระบวนการสร้างความรู้

3.1.3 กระบวนการคิด

3.1.4 กระบวนการทางสังคม

3.1.5 กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา

3.1.6 กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3.1.7 กระบวนการปฏิบัติลงมือทำ

3.1.8 กระบวนการจัดการ

3.1.9 กระบวนการวิจัย

3.1.10 กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

3.1.11 กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

3.2 การบริหารการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความถนัด วิถีชีวิตความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความสามารถ และศักยภาพของนักเรียนเน้นกระบวนการที่นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกทักษะให้คิดเป็น จัดการได้ ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น

3.3 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เห็นคุณค่าในการประกอบสัมมาชีพ เป็นผู้มีระเบียบวินัย ศีลธรรมจริยธรรม รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชนสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

3.3.1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) กิจกรรมแนะแนว

2) กิจกรรมนักเรียน

(1) กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี และยุวกาชาด

(2) กิจกรรมชุมชน ชมรม

3) กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์

3.3.2 การบริหารทางวิชาการ จัดเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ

2) การจัดสอนซ่อมเสริม

3) การบริหารเพื่อส่งเสริมวิชาการ

3.4 การจัดการศึกษาพิเศษ การศึกษาพิเศษเป็นการจัดการเรียนการสอนและบริการที่ให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ เด็กปัญญาอ่อน เด็กพิการทางกายและสุขภาพ เด็กบกพร่องทางตา

ทางหู เด็กที่มีปัญหาทางการพูด เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์และสังคม รวมทั้งเด็กปัญญาเลิศ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมอย่างเหมาะสม เต็มศักยภาพ

เด็กพิเศษ หมายถึง เด็กที่มีลักษณะทางกายภาพหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์หรือสังคม ซึ่งความเบี่ยงเบนนี้อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กรูปแบบการจัดศึกษาพิเศษ

รูปแบบที่ 1 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติเต็มเวลา จัดบริการสำหรับเด็กที่มีความผิดปกติไม่มาก หลังจากเด็กได้รับการบำบัดหรือฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านที่จำเป็นก็สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติ

รูปแบบที่ 2 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในชั้นปกติ จัดบริการให้เด็กพิเศษเรียนในชั้นเรียนได้เรียนร่วมในชั้นเรียนปกติโดยได้รับบริการต่าง ๆ เพิ่มเติม

รูปแบบที่ 3 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนในชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ จัดให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องค่อนข้างมาก รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถสูงจนไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้

รูปแบบที่ 4 การจัดโรงเรียนพิเศษ จัดให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องมาก ไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้และต้องใช้ครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง

รูปแบบที่ 5 การจัดการศึกษาพิเศษนอกโรงเรียน เป็นการศึกษาพิเศษในโรงพยาบาลสถานพักฟื้นสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือการดูแลเด็กที่บ้าน

4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนได้วางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น

หลักการนิเทศงานวิชาการ

1) ร่วมแรง คือ การที่ทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ตนปฏิบัติได้

2) ร่วมจิต คือ การมีความสามัคคี รักใคร่ กลมเกลียวกัน

3) ร่วมคิด คือ การที่ทุกคนพยายามใช้ความรู้ ความสามารถของงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) ร่วมพิชิตปัญหา คือ การที่ทุกคนพยายามช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและลงมือแก้ปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

5) ร่วมพัฒนาทั้งกลุ่มและตนเอง คือ การที่ทุกคนพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันก็พัฒนาเพื่อนภายในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

1) เป็นผู้นิเทศ

2) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ

3) ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศกับผู้นิเทศในฐานประธาน

4) พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศที่สอดคล้องกับแผนงานในโรงเรียน

5) เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

6) ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ งบประมาณ ให้ขวัญกำลังใจ

7) ให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้รับการนิเทศ

8) ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูมีพัฒนาการวิชาชีพ

9) ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ

10) ติดตามและประเมินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บทบาทและหน้าที่ของครูกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการนิเทศภายในโรงเรียนครูผู้สอนอาจต้องปฏิบัติหน้าที่ในสองบทบาท คือ เป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ

2.1 บทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะผู้นิเทศควรเป็นดังนี้

1) ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางแนวทางในการปฏิบัติงาน

2) เป็นวิทยากรให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติหรือเชิญวิทยากรมาช่วยให้ความรู้

3) การดำเนินการนิเทศ การปฏิบัติงานโครงการ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ แก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง

4) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง

5) ดำเนินการประเมินผล การจัดการนิเทศ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ และหาทางยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.2 บทบาทหน้าที่ของครูในฐานะผู้รับการนิเทศควรเป็นดังนี้

1) ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการร่วมประชุมวางแผนแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ

2) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติ

3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

4) ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) ร่วมปรึกษากับผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนางานในโรงเรียน

6) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนในชั้นเรียน

7) เป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้ เสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ

กิจกรรมการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้นผู้นิเทศจะต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่อง ความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศด้านความรู้ ทักษะ เจตคติแล้วพิจารณาหาแนวทางที่จะดำเนินการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลโดยเลือกกิจกรรมการนิเทศที่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หลากหลายรูปแบบ ดังนี้ 1) ประชุมก่อนการนิเทศ 2) ปฐมนิเทศ 3) ให้คำปรึกษา 4) อบรม 5) ประชุมปฏิบัติการ 6) สัมมนา/ศึกษานอกสถานที่ 7) ระดมความคิด 8) สาธิตการสอน 9) ศึกษาเอกาสารวิชาการ/ตำรา 10) สัมมนาทางวิชาการ 11) เยี่ยมนิเทศชั้นเรียน 12) สังเกตการสอน 13) วิจัยเชิงปฏิบัติการ 14) เขียนเอกสาร/บทความทางวิชาการ และ 15) จัดนิทรรศการ

5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ดังนี้

1) ระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการประเมินผลย่อยหรือประเมินผลรวม เป็นการประเมินผลตามสภาพจริงหรือการปฏิบัติงาน เป็นการทดสอบประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ซึ่งการประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการใช้ผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาผู้เรียน ปรับการสอน และตัดสินผลการเรียนและสื่อสารกับผู้ปกครอง

2) ระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนทุกชั้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

3) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการประเมินคุณภาพโดยสำนักการศึกษา

4) ระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้วยมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้ข้อสบมาตรฐานของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการประเมินระดับชาติเป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร ยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การนำการวัดผลและประเมินผลสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาสามารถนำการวัดผลและประเมินผลสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สถานศึกษา

2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สถานศึกษา

3) จัดทำแนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4) กำหนดกระบวนการตัดสินผลการเรียน

5) กำหนดแนวปฏิบัติการอนุมัติการเลื่อนชั้น การเลื่อนชั้นระหว่างปี การซ้ำชั้น ฯลฯ

6) กำหนดภารกิจครูผู้สอน

7) จัดทำคู่มือครู คู่มือนักเรียน

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

สื่อ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่ง และผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จึงเรียกว่า “สื่อการเรียนการสอน” (Instructional Media) ซึ่งหมายถึง สื่อที่บรรจุเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่ผู้สอน และผู้เรียนใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่ต้องการเรียนรู้

นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ นวัตกรรมมาใช้จะช่วยทำให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยประหยัดเวลาในการเรียน เช่น

การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้วิดีทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หรือหมายถึงการนำความรู้ ทักษะ และทรัพยากรมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง “แหล่ง” หรือ “ที่รวม” ซึ่งอาจเป็นสภาพ สถานที่ หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนทีมีครูเป็นผู้สอน แหล่งเรียนรู้ตามมาตรา 25 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น เป็นต้น

1.1 แนวดำเนินการสร้าง พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี

1. โรงเรียนจัดทำเองหรือรวมกลุ่มจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

2. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา และใช้สื่อฯ โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถด้านเทคนิค การผลิต พัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้

3. รวบรวม และแนะนำแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

4. รวบรวม และแนะนำแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายให้แก่นักเรียน

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

6. ประเมินผลการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

7. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

ขั้นตอนการจัดหาและการผลิตสื่อ

1) สำรวจความต้องากร 2) กำหนดเป้าหมายการผลิต 3) วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย 4) กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม 5) วิเคราะห์และจัดทำเนื้อหา 6) เลือกประเภทสื่อที่จะผลิต 7) ผลิตสื่อ 8) ทดลองเบื้องต้น 9) ทดลองภาคสนาม และ10) การนำไปใช้และปรับปรุง

1.2 การบริหารจัดการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นงานที่โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการอยู่แล้ว โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนก็คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งมีหลายช่องทาง เพียงแต่การดำเนินการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ยังไม่เป็นระบบและกระบวนการที่ชัดเจน แหล่งการเรียนรู้บ้างแห่งจึงไม่ได้ถูกใช้ให้เกิดประโยชน์

ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำการดำเนินการสู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป็นนโยบายและนำสู่การพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน มุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นรูปแบบการวิจัยจึงเป็นลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นสาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้เป็นการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง และเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป หรือเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกบผู้เรียนมากที่สุด การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญต่อครู ดังนี้

1. ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

2. ช่วยให้ครูจะสามารถบอกได้ว่างานการจัดการเรียน การสอนที่ปฏิบัติไปนั้นได้ผลหรือไม่เพราะอะไร

3. ช่วยให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้จะสามารถควบคุมกำกับและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดี

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อนักเรียน ครู และโรงเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกันการวิจัยจึงเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างถูกวิธี

2. ประโยชน์ต่อครู ครูมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ช่วยให้ครูแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันร่วมกันใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียน การสอนหรือพฤติกรรมผู้เรียน

หลักการและแนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้เพื่อการศึกษาสภาพที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการ จึงมีหลักการและแนวคิดดังนี้

1. เป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. เป็นการหาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิธีสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึก วิธีการวัดและประเมินผล

3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน

8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้บัญญัติหลักการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปขององค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการทั้งระดับส่วนกลาง และระดับท้องถิ่น ทำให้มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนทางศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย
    - เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา
    - เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป
2. บทบาทในการให้ความเห็นชอบ
    - แผนปฏิบัติราชการประจำปีของโรงเรียน
    - หลักสูตรสถานศึกษา
    - รายงานผลดำเนินงานประจำปีการศึกษา
    - เสนอผลการประเมินจากหน่วยงานภายนอกต่อสาธารณชน
3. บทบาทในการกำกับกิจการของสถานศึกษา
    - กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผน
    - มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
4. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา
    - การให้เด็กในเขตบริการได้เข้าเรียนทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
    - การพิทักษ์สิทธิเด็ก การดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความสามารถพิเศษ
    - การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. บทบาทในการแต่งตั้งและปฏิบัติการ
    - เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา
    - แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอื่น ๆ
    - ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งทางการพัฒนางานวิชาการให้แก่โรงเรียนแล้ว กรุงเทพมหานครได้มีระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง พ.ศ.2553 โดยคณะกรรมการประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ และกรรมการ ดังนี้

1. ระดับห้องเรียน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยผู้ปกครองของแต่ละห้องคัดเลือกกันเอง

2. คณะกรรมการผู้ปกครองระดับชั้นเรียน แต่งตั้งจากประธานกรรมการระดับห้องเรียนเป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองระดับชั้นเรียน

3. คณะกรรมการผู้ปกครองระดับโรงเรียน แต่งตั้งจากประธานกรรมการระดับชั้นเรียนเป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองระดับโรงเรียน โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ โดยสร้างความตระหนักและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

ตามพระราบบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินกรอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

2. ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนักเรียนไปพร้อมกัน

3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผล และพัฒนาปรับปรุง ผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ตลอดจนประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ

2. เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. เพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กรุงเทพมหานครได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ดังนี้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียน 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ และ 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

2.2.5 หลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารงานของผู้บริหาร

หลักธรรม คำสอนพระพุทธศาสนาที่มีมาตั้งแต่กำเนิดพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอในงานวิจัย ประกอบไปด้วย พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุ และทศพิธราชธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559, หน้า 124)

หลักพรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ได้กล่าวว่า การบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เพราะจะเป็นนักปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข และ 4) อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ มีทุกข์

หลักสังคหวัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 96) ได้แก่ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้ 2) ปิยวาจา เจรจาด้วยถ้อยคาไพเราะอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และ 4) สมานนัตตตา วางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน

หลักทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยร่วม เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดินตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป ผู้บริหารยังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2559, หน้า 240) หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ 1) ทาน ได้แก่ การให้ปัน ซึ่งอาจเป็นการให้เพื่อบูชาคุณหรือให้เพื่อเป็นการอนุเคราะห์ 2) ศีล ได้แก่ การสำรวม กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยสะอาดดีงาม 3) บริจาค ได้แก่ การให้ทรัพย์สิ่งของเพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่นหรือเป็นการเสียสละเพื่อหวังให้ผู้รับได้รับความสุข 4) อาชวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัยซื่อตรงมั่นในความสุจริตธรรม 5) มัทวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัยดีงาม ละมุนละไม อ่อนโยน สุภาพ 6) ตบะ ได้แก่ การบำเพ็ญเพียรเพื่อขจัดหรือทำลายอกุศลกรรมให้สิ้นสูญ 7) อโกรธะ ได้แก่ ความสามารถระงับหรือขจัดเสียได้ซึ่งความโกรธ 8) อวิหิงสา ได้แก่ การไม่เบียดเบียนคนอื่น 9) ขันติ ได้แก่ ความอดกลั้นไม่ปล่อยกาย วาจา ใจ ตามอารมณ์หรือกิเลสที่เกิดมีขึ้นนั้น และ 10) อวิโรธนะ ได้แก่ การธำรงค์รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น หลักธรรมพรหมวิหารธรรม 4 หลักธรรมสังคหวัตถุธรรมและหลักธรรมทศพิธราชธรรม ซึ่งคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าไม่ได้ถูกกำหนดมาเพื่อให้ใครคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนำไปประยุกต์ใช้เท่านั้น แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับกลุ่มคนทุกเพศ ทุกวัย รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารและส่งเสริมการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหาร ไม่สามารถทำงานสำเร็จได้หากไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่าย ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะความรอบรู้ และศิลปะในการบริหาร จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ การบริหารที่จะได้ผลทั้งคนและงาน ผู้บริหารต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์และศิลป์” ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และอีกประการหนึ่งการบริหารงานจะราบรื่น ก่อให้เกิดความสุขภายในองค์กรผู้บริหารควรน้อมนำ “ศาสน์และศีล” คือ ต้องนำหลักคุณธรรมทางศาสนามาใช้ในการบริหารด้วย เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการทำงาน และเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคน ครองงาน ประสานสัมพันธ์ หรือที่เรียกว่า “เก่งคน เก่งงาน และเก่งคิด” ส่งผลให้สามารถบริหารงานที่ได้ตามความมุ่งหวังทุกประการ

2.3 บริบทและสภาพพื้นที่ที่ศึกษา

ประวัติความเป็นมา

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงและเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน มีอำนาจหน้าที่การจัดบริหารสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2558 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง ที่หน่วยงานภาครัฐร่วมกันบริการ โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้ 1) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 2) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย 4) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา 5) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 6) การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 โรง โดยจำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 41 โรง 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 โรง 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 46 โรง 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 131 โรง 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 91 โรง และ6) กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจทำการวิจัยใน “กลุ่มกรุงธนเหนือ” ที่เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนโรงเรียน ทั้งหมด 91 โรง โดยได้มีการแบ่งตามเขตพื้นที่ ประกอบด้วย ได้แก่ เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด เขตจอมทอง และเขตทวีวัฒนา รวมหมดทั้ง 8 เขต

มีนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 261,160 คน มีจำนวนครู 14,535 คน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน) มี 220 โรง โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 401-800 คน) มี 111 โรงและโรงเรียนขนาดใหญ่ (800 คนขึ้นไป) มี 106 โรง (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2564)

กลุ่มกรุงธนเหนือ มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษา 8 เขต และมีจำนวนโรงเรียน 91 โรง จำแนกได้ดังนี้

1. เขตธนบุรี จำนวน 17 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดประยุรวงศ์ โรงเรียนวัดขุนจันทร์ โรงเรียนวัดบุคคโล โรงเรียนวัดดาวคนอง โรงเรียนวัดกัลยาณมิตร โรงเรียนวัดประดิษฐาราม โรงเรียนวัดราชคฤห์ โรงเรียนวัดบางสะแกใน โรงเรียนวัดเวฬุราชิณ โรงเรียนกันตทาราราม โรงเรียนวัดใหม่ยายนุ้ย โรงเรียนวัดโพธินิมิตร โรงเรียนวัดกระจับพินิจ โรงเรียนวัดราชวรินทร์ โรงเรียนวัดบางสะแกนอก โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ และโรงเรียนวัดบางน้ำชน

2. เขตคลองสาน จำนวน 8 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดเศวตฉัตร โรงเรียนวัดสุทธาราม โรงเรียนวัดทองเพลง โรงเรียนวัดวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนวัดวัดทองนพคุณ โรงเรียนวัดพิชัยญาติ โรงเรียนวัดสุวรรณ และโรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม

3. เขตบางกอกใหญ่ จำนวน 6 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดราชสิทธาราม โรงเรียนวัดท่าพระ โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์ โรงเรียนวัดดีดวด และโรงเรียนวัดนาคกลาง

4. เขตบางกอกน้อย จำนวน 15 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ โรงเรียนวัดเจ้าอาม โรงเรียนวัดวิเศษการ โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง โรงเรียนวัดยางสุทธาราม โรงเรียนวัดศรีสุดาราม โรงเรียนวัดบางเสาธง โรงเรียนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดพระยาทา โรงเรียนวัดมะลิ โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก โรงเรียนวัดอัมพวา โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี โรงเรียนวัดดุสิตาราม และโรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศราราม

5. เขตตลิ่งชัน จำนวน 16 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดไก่เตี้ย (สวัสดิ์ประชานุกูล) โรงเรียนฉิมพลี โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา โรงเรียนชุมทางตลิ่งชัน โรงเรียนวัดทอง(อุดมศิลปวิทยาคาร) โรงเรียนวัดมะกอก โรงเรียนวัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล) โรงเรียนวัดอินทราวาส โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ โรงเรียนวัดประสาท โรงเรียนวัดเกาะ โรงเรียนวัดพิกุล โรงเรียนวัดกระโจมทอง โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน โรงเรียนวัดตลิ่งชัน และโรงเรียนวัดช่างเหล็ก

6. เขตบางพลัด จำนวน 11 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โรงเรียนวัดรวก โรงเรียนวัดคฤหบดี โรงเรียนวัดพระยาศิริไอยสวรรค์ โรงเรียนวัดเปาโรหิตย์ โรงเรียนวัดวิมุตยาราม โรงเรียนวัดเทพากร(เลี่ยมมาตุทิศ) โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจงกลณี โรงเรียนวัดบางพลัด(ป.สุวณฺโณ) โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส และโรงเรียนบางยี่ขันวิทยาคม

7. เขตจอมทอง จำนวน 11 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดมงคลวราราม โรงเรียนวัดนางนอง โรงเรียนวัดศาลาครืน โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง โรงเรียนวัดสีสุก โรงเรียนวัดบางประทุนนอก โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว โรงเรียนวัดนาคนิมิตร โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โรงเรียนวัดยายร่ม และโรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

8. เขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรง ได้แก่ โรงเรียนคลองต้นไทร (สุขล้อมอุทิศ) โรงเรียนวัดปุรณาวาส โรงเรียนคลองทวีวัฒนา โรงเรียนคลองบางพรหม โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม และโรงเรียนมัธยมปุรณาวาส

เมื่อแบ่งประเภทออกเป็นโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนและจำนวนนักเรียน จำแนกได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-400 คน) มีจำนวน 68 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดขุนจันทร์ โรงเรียนวัดประยุรวงศ์ โรงเรียนวัดบุคคโล โรงเรียนวัดดาวคนอง โรงเรียนวัดกัลยาณมิตร โรงเรียนวัดราชคฤห์ โรงเรียนวัดประดิษฐาราม โรงเรียนวัดเวฬุราชิณ โรงเรียนกันตทารามโรงเรียนวัดโพธินิมิตร โรงเรียนวัดใหม่ยายนุ้ย โรงเรียนวัดราชวรินทร์ โรงเรียนวัดบางสะแกนอก

โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ โรงเรียนวัดบางน้ำชน โรงเรียนวัดเศวตฉัตร โรงเรียนวัดวัดทองธรรมชาติ โรงเรียนวัดวัดทองนพคุณ โรงเรียนวัดพิชัยญาติ โรงเรียนวัดราชสิทธาราม โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์ โรงเรียนวัดดีดวด โรงเรียนวัดนาคกลาง โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ โรงเรียนวัดวิเศษการ โรงเรียนวัดเจ้าอาม โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง โรงเรียนวัดศรีสุดาราม โรงเรียนวัดบางเสาธง โรงเรียนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดพระยาทา โรงเรียนวัดมะลิ โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก โรงเรียนวัดอัมพวา โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี โรงเรียนวัดดุสิตาราม โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศราราม โรงเรียนวัดไก่เตี้ย (สวัสดิ์ประชานุกูล) โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา โรงเรียนชุมทางตลิ่งชัน โรงเรียนวัดทอง(อุดมศิลปวิทยาคาร) โรงเรียนวัดมะกอก โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ โรงเรียนวัดประสาท โรงเรียนวัดเกาะ โรงเรียนวัดพิกุล โรงเรียนวัดกระโจมทอง โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน โรงเรียนวัดตลิ่งชัน โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โรงเรียนวัดคฤหบดี โรงเรียนวัดพระยาศิริไอยสวรรค์ โรงเรียนวัดเปาโรหิตย์ โรงเรียนวัดเทพากร(เลี่ยมมาตุทิศ) โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจงกลณี โรงเรียนวัดวิมุตยาราม โรงเรียนวัดรวก โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส โรงเรียนบางยี่ขันวิทยาคม โรงเรียนวัดมงคลวราราม โรงเรียนวัดศาลาครืน โรงเรียนวัดบางประทุนนอก โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว โรงเรียนคลองต้นไทร (สุขล้อมอุทิศ) โรงเรียนคลองบางพรหม และโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 401-800 คน) มีจำนวน 15 โรง ได้แก่ โรงเรียนวัดสีสุก โรงเรียนวัดบางสะแกใน โรงเรียนวัดกระจับพินิจ โรงเรียนวัดทองเพลง โรงเรียนวัดสุทธาราม โรงเรียนวัดสุวรรณ โรงเรียนวัดท่าพระ โรงเรียนวัดยางสุทธาราม โรงเรียนฉิมพลี โรงเรียนวัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล) โรงเรียนวัดอินทราวาส โรงเรียนวัดบางพลัด(ป.สุวณโณ) โรงเรียนวัดนางนอง โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอกและโรงเรียนวัดยายร่ม

โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 8 โรง (จำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คน) ได้แก่ โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง โรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม โรงเรียนวัดนาคนิมิตร โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล) โรงเรียนคลองทวีวัฒนา โรงเรียนวัดปุรณาวาส โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม และโรงเรียนมัธยมปุรณาวาส

สถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวน 41 โรง 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 โรง 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 46 โรง 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 131 โรง 5) กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 91 โรง และ 6) กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรง มีจำนวนทั้งสิ้น 437 โรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาสถานศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ มีทั้งหมด 8 เขต โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ต่อไปนี้มีจำนวนทั้งหมด 91 โรง 1) เขตธนบุรี จำนวน 17 โรง 2) เขตคลองสาน จำนวน 8 โรง 3) เขตบางกอกใหญ่ จำนวน 6 โรง 4) เขตบางกอกน้อย จำนวน 15 โรง 5) เขตตลิ่งชัน จำนวน 16 โรง 6) เขตบางพลัด จำนวน 11 โรง 7) เขตจอม จำนวน 11 โรง และ8) เขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นุชนรา รัตนศิระประภา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สี่สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลักและห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะประจำสายงานการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคคลการมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สายใจ สีแจ้ และคนอื่น (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_8) และการสื่อสารและการจูงใจ(X_6) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 63.20 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคุณ ซึ่งเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = .226(X_8) + .215(X_6)$

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 130-135) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวริศา มีศรีและโอฬาร กาญจนากาศ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้าน

เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจการทำงานของครูและด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก 2) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดร่วมกันส่งผลได้มากถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 39

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564, หน้า 104-110) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้บูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับมากและมีระดับมากที่สุดกว่าทุกด้าน และระดับน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเขาสมการเรียงลำดับความสำคัญ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม (X_7) ด้านการนิเทศการศึกษาบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ช (Marsh, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้ 1) การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงานและการออกแบบองค์การ 7) ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ ๆ อย่างมีสมรรถภาพสูง และ 8) สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพและการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์

มาม่อน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดย

การแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกัน ของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถด้านการบริหาร การรับบุคลากร แนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือการติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

โคลแมน (Coleman, 2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในความท้าทายของการปรับปรุงโรงเรียน เป้าหมายของการปรับปรุง คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่ใช้ร่วมกันผ่านการจัดการความรู้จะกลายเป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้และกลยุทธ์จะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งมีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุงข้อมูลโรงเรียน การปฏิรูปกระบวนการและผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

ซานเทียโก วาร์กัส (Santiago-Vargas, 2010, p. Abstracts) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้และความสัมพันธ์กันของผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารกิจการนักเรียนโดยพบว่าผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารกิจการนักเรียนมีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายแต่ปัญหาของการทำงานร่วมกันก็คือการขาดความร่วมมือและประสานงานกันในการตัดสินใจหรือการวางนโยบายต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนานักเรียน ดังนั้นในการปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายจึงควรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ชาแมนดิ (Shahmandi, 2011) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะ บทบาทและความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัยระดับโลก ว่าผู้นำทางวิชาการสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีแนะนำ ขายความคิด มุ่งเน้นในการทำงานร่วมกันและมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับสมรรถนะและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ต้องมีสมรรถนะการนำงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัย มีการตรวจสอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2.5 สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ ดังนั้นในกระบวนการการบริหารจัดการสมรรถนะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศเป็นไปตามเป้าหมายในทุก ๆ มิติ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการ ความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.7 สรุป

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย

ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาสภาพปัญหาของการวิจัย จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา รวบรวม จัดระเบียบ เรียบเรียงและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จัดทำ

โครงร่างวิจัยและดำเนินการจัดสรรเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำไปทดลองกับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวน 32 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยเรียงตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) และการบริหารวิชาการตามแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) และนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์คุณภาพ คือ 0.6 ขึ้นไป (วัญญา วิศาลาภรณ์, 2533) ปรับแก้ภาษาและข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.98 และการหาค่าความเชื่อมั่นการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น (Independent Variables) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) (X_{tot}) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาตนเอง (X_3) การทำงานเป็นทีม (X_4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การสื่อสารและจูงใจ (X_6) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_7) การมีวิสัยทัศน์ (X_8)

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการตามหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) (Y_{tot}) ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ (Y_1) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (Y_2) การบริหารจัดการเรียนรู้ (Y_3) การวัดผลและประเมินผลการเรียน (Y_4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (Y_5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ (Y_7) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ (Y_8)

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 91 โรง จำแนกตามเขต ได้ดังนี้ 1) เขตธนบุรี รวมทั้งสิ้น 17 โรง 2) เขตคลองสาน รวมทั้งสิ้น 8 โรง 3) เขตบางกอกใหญ่ รวมทั้งสิ้น 6 โรง 4) เขตบางกอกน้อย รวมทั้งสิ้น 15 โรง 5) เขตตลิ่งชัน รวมทั้งสิ้น 16 โรง 6) เขตบางพลัด รวมทั้งสิ้น 11 โรง 7) เขตจอมทอง รวมทั้งสิ้น 11 โรง และ 8) เขตทวีวัฒนา รวมทั้งสิ้น 7 โรง

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 โรงเรียน โดยได้มาจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

3.3.3 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยจำแนกกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ โดยจำแนกเป็น 8 เขต ได้แก่ เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด เขตจอมทอง และเขตทวีวัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการคำนวณโดยเทียบบัญญัติไตรยางค์

2. ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ จำนวน 1 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยการจับฉลาก (Lottery) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 304 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกในตาราง ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล โดยได้จำแนกตามเขตพื้นที่และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนเหนือ)	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
		รวม	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ	ครูผู้สอน	
1	เขตธนบุรี	17	14	14	14	28	56
2	เขตคลองสาน	8	7	7	7	14	28
3	เขตบางกอกใหญ่	6	5	5	5	10	20
4	เขตบางกอกน้อย	15	13	13	13	26	52
5	เขตตลิ่งชัน	16	13	13	13	26	52
6	เขตบางพลัด	11	9	9	9	18	36
7	เขตจอมทอง	11	9	9	9	18	36
8	เขตทวีวัฒนา	7	6	6	6	12	24
รวม		91	76	76	76	152	304

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ใน แบบสอบถามมีส่วนประกอบ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอยู่ 8 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอยู่ 8 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 40 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือ พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตรง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 304 ฉบับ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์

2. นำข้อมูลมาเรียบเรียง จัดระเบียบลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม ให้ค่าคะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. นำผลวิเคราะห์เสนอเป็นตารางและบรรยาย อธิบายประกอบ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและเรียบร้อยแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติตามแนวทาง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรทำนาย (Predicted Variables) ทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548,อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 227-228)

3.7 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้ในบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วจึงจำแนกแบ่งประเภทเป็น 8 เขตได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 โรง ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ จำนวน 1 คน 3) ครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนเหนือ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 76 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 304 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 304 ฉบับ จากทั้งหมด ซึ่งนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์าสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X_1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_2	แทน	การบริการที่ดี
X_3	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_4	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_5	แทน	การวิเคราะห์และสังเคราะห์
X_6	แทน	การสื่อสารและการจูงใจ

X_7 แทน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

X_8 แทน การมีวิสัยทัศน์

X_{tot} แทน สมรรถนะของผู้บริหาร

Y_1 แทน การวางแผนงานวิชาการ

Y_2 แทน การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

Y_3 แทน การบริหารจัดการเรียนรู้

Y_4 แทน การวัดผลและประเมินผลการเรียน

Y_5 แทน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

Y_6 แทน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

Y_7 แทน การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ

Y_8 แทน การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

Y_{tot} แทน การบริหารวิชาการ



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	84	27.63
หญิง	220	72.37
รวม	**304**	**100.00**
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	13	4.28
ระหว่าง 31-40 ปี	61	20.06
ระหว่าง 41-50 ปี	162	53.29
51 ปีขึ้นไป	68	22.37
รวม	**304**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	111	36.51
ปริญญาโท	186	61.19
ปริญญาเอก	7	2.30
รวม	**304**	**100.00**
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	76	25.00
รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ	76	25.00
ครูผู้สอน	152	50.00
รวม	**304**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
ไม่เกิน 5 ปี	45	14.80
6-10 ปี	84	27.63
11-15 ปี	100	32.90
16 ปีขึ้นไป	75	24.67
รวม	**304**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 72.37 และเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 53.29 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 และน้อยที่สุดอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28 ระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61.19 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 และระดับการศึกษาปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ จำนวนเท่ากัน คือ 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหาร คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ8) การมีวิสัยทัศน์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

n=304

สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X1)	4.52	0.44	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี (X_2)	4.53	0.51	มากที่สุด
3. การพัฒนาตนเอง (X_3)	4.59	0.47	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	4.56	0.48	มากที่สุด
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	4.44	0.52	มาก
6. การสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	4.48	0.51	มาก
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	4.56	0.52	มากที่สุด
8. การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	4.58	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.47) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.48) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. =0.44) ด้านการสื่อสารและ

การจูงใจ ($\overline{X}$= 4.48, S.D. = 0.51) และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.52) ตามลำดับ การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.10 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

n=304

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.63	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน(วิธูโร) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.61	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ	4.63	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.61	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.59	มาก
รวม	**4.52**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.63, S.D = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.42, S.D = 0.59)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี

n=304

ด้านการบริการที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ	4.50	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริการ	4.43	0.60	มาก
3. ผู้บริหารเต็มใจให้บริการนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.63	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและมีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.63	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจและนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน	4.57	0.60	มากที่สุด
รวม	**4.53**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารเต็มใจให้บริการนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและมีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D.= 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจและนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริการ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง

n=304

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.59	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.61	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.62	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แก่ผู้ใต้-บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.53	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมและสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.59**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. =0.57)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม

n=304

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.63	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม	4.55	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี	4.47	0.55	มาก
4. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ จากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้	4.49	0.55	มาก
รวม	**4.56**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

n=304

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.40	0.56	มาก
2. ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาในงานบริหารด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านบริหารงานทั่วไป	4.45	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.57	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด	4.60	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบ - ความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเองได้	4.48	0.58	มาก
รวม	**4.44**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.57, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

n=304

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.58	มาก
2. ผู้บริหารลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.55	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถด้านการพูด เขียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.57	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอความคิดในที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.56	มาก
5. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ และปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถด้านการพูด เขียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

n=304

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.59	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคลองกับสมรรถนะตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด	4.63	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี	4.58	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ	4.65	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.54	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56 , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคลองกับสมรรถนะตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์

n=304

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมองการณ์ไกล(จักขุมา)เห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน	4.59	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.48	0.56	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.44	0.58	มาก
4. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้	4.49	0.56	มาก
5. ผู้บริหารมีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.56	0.58	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกล(จักขุมา)เห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผลการเรียน 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 7) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ และ8) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

n=304

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	4.60	0.46	มากที่สุด
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (Y_2)	4.47	0.55	มาก
3. การบริหารจัดการเรียนรู้ (Y_3)	4.50	0.54	มากที่สุด
4. การวัดผลและประเมินผลการเรียน (Y_4)	4.51	0.52	มากที่สุด
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (Y_5)	4.50	0.54	มากที่สุด
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6)	4.48	0.52	มาก
7. การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ (Y_7)	4.58	0.50	มากที่สุด
8. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ (Y_8)	4.62	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.46) ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.46) ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.54) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.54) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. =0.52) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.55) ตามลำดับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.12 – 4.19 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนงานวิชาการ

n=304

ด้านการวางแผนงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.64	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแผนงานหรือโครงการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.49	0.53	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุน กำกับ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.67	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหาร นิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.46	0.56	มาก
5. ผู้บริหารพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัย และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.55	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน กำกับ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร นิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

n=304

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	4.46	0.57	มาก
2. ผู้บริหารจัดให้มีการทำโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.66	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.65	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสมโดยใช้ความรู้ในการพิจารณาไตร่ตรอง	4.49	0.54	มาก
5. ผู้บริหารจัดการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.57	มาก
รวม	**4.47**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการทำโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ผู้บริหารดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

n=304

ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ผู้เรียน	4.53	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.43	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.58	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.46	0.64	มาก
รวม	**4.50**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมุ่งพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน

n=304

ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.57	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	4.49	0.57	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ แผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.48	0.60	มาก
4. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผลที่หลากหลาย	4.46	0.60	มาก
5. ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ	4.45	0.61	มาก
รวม	**4.51**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

n=304

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.42	0.61	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.50	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.41	0.63	มาก
5. ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผลในการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.45	0.59	มาก
รวม	**4.50**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

n=304

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	4.52	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	4.42	0.61	มาก
3. ผู้บริหารประสานและส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	4.46	0.55	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้	4.38	0.63	มาก
5. ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.60	มาก
รวม	**4.48**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารประสานและส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ

n=304

ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารทำการศึกษาและสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการในชุมชน	4.57	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดระบบการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการกับบุคคล และหน่วยงานภายนอกของสถานศึกษา	4.42	0.61	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน	4.40	0.64	มาก
4. ผู้บริหารมุ่งพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.43	0.60	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	**4.58**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารทำการศึกษาและสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการในชุมชน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

n=304

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับกับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.55	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและธำรงค์รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	4.61	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนางานตามแผนติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา สำนักการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพการศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.70	0.48	มากที่สุด
รวม	**4.62**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาสำนักการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพการศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและธำรงค์รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับกับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

n=304

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	(X_{tot})*	(Y_{tot})**
X_1	1									
X_2	.675**	1								
X_3	.649**	.714**	1							
X_4	.514**	.579**	.672**	1						
X_5	.587**	.685**	.661**	.683**	1					
X_6	.567**	.662**	.689**	.746**	.814**	1				
X_7	.543**	.654**	.717**	.695**	.724**	.745**	1			
X_8	.561**	.649**	.694**	.616**	.648**	.612**	.689**	1		
(X_{tot})	.867**	.748**	.762**	.643**	.701**	.668**	.702**	.899**	1	
(Y_{tot})	.584**	.654**	.666**	.600**	.672**	.633**	.670**	.739**	.754**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา (X_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันที่ (r_{xy}= .754) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot}) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.21 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์

สมรรถนะผู้บริหาร	Tolerance	VIF
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.475	2.104
การบริการที่ดี (X_2)	0.352	2.842
การพัฒนาตนเอง (X_3)	0.312	3.202
การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.371	2.695
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	0.274	3.643
การสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	0.245	4.080
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	0.315	3.179
การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	0.403	2.478

จากตารางที่ 4.21 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยมี ค่าตั้งแต่ 0.245 – 0.475 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า 2.104 – 4.080 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.3 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ซึ่งผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยค่า Tolerance และค่า VIF สอดคล้องกัน สรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์ร่วมที่จะทำให้เกิด Multicollinearity ผู้วิจัย จึงได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาตนเอง (X_3) การทำงานเป็นทีม (X_4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) เพื่อทำนายผลตัวแปรตามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา (Y_{tot}) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแบบคัดเลือกตัวแปรเป็นลำดับขั้น (Stepwise multiple regression) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารได้สูงสุดผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.872	5	6.774	105.948	.000**
Residual	19.054	298	.064		
Total	52.926	303			

** p<.01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.800
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.640
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.634
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.253

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coeffcients		Standardized Coefficients	t	p
	คะแนนดิบ ß	ค่ามาตรฐาน Std. Error	*Beta*		
ค่าคงที่ (Constant)	1.060	0.165		6.439**	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	0.334	0.044	0.398	7.546**	.000
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	0.139	0.046	0.173	3.050*	.002
การบริการที่ดี (X_2)	0.095	0.047	0.115	2.030*	.043
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	0.110	0.046	0.136	2.416*	.016
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	0.103	0.047	0.108	2.208*	.028

*p<.05, ** p<.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการ

ทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}t) เท่ากับ 0.800 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.640 หมายความว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 80.0 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.634 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.253

ในลักษณะนี้แสดงว่า การมีวิสัยทัศน์ (X_8) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

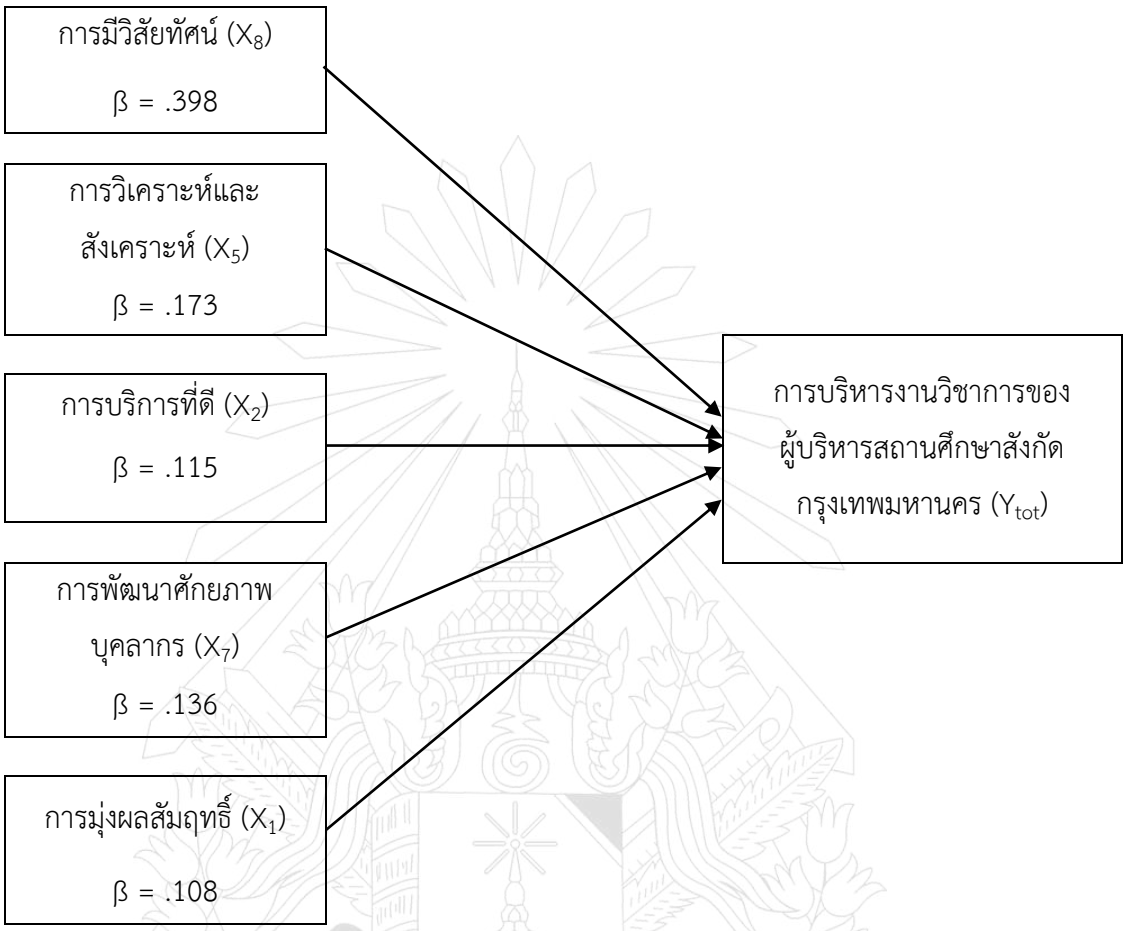
สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.060^{**} + .334^{**} (X_8) + .139^{*} (X_5) + .095^{*} (X_2) + .110^{*} (X_7) + .103^{*} (X_1)$$

สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = .398^{**} (X_8) + .173^{*} (X_5) + .115^{*} (X_2) + .136^{*} (X_7) + .108^{*} (X_1)$$

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการถดถอยพหุคูณสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

β หมายถึง ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย

→ หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการถดถอย

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ (X_8) .334 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) .139 ด้านการบริการที่ดี (X_2) .095 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) .110 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) .103 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ3) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ได้กลุ่ม ประชากร 91 โรงเรียน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48) ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554).

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequncy) การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือการวิเคราะห์การถอถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารเต็มใจให้บริการนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและมีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจและนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริการ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม

และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี

1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถด้านการพูด เขียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับ และปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคลองกับสมรรถนะตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกล(จักขุมา)เห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า

2.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน กำกับ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร นิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน

2.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการทำโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ผู้บริหารดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน

2.3 ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมุ่งพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร

สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารประสานและส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้

2.7 ด้านการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร รองลงมา คือ ผู้บริหารทำการศึกษาและสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการในชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

2.8 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาสำนักการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพการศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและธำรงค์รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับกับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สมรรถนะ เป็นความรู้ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) ชาตรี ประสมศรี (2555, หน้า 10) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 46-48) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารให้ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เข้าใจถึงบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มองการณ์ไกล(จักขุมา) สอดคล้องกับหลักธรรม “ทุติยปาปณิกสูตร หรือปาปณิกธรรม” เพราะผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปฏิบัติการเชิงรุกผลักดันพัฒนางานและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณธุรการ พัสดุและอาคารสถานที่ จึงได้มีการประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะทั้งการบริหารตนเอง การบริหารผู้อื่น การบริหารงานภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับนุชนรา รัตนศิระประภา (2557) ได้

ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานสี่สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลักและห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากยังสอดคล้องกับสายใจ สีแจ้ และคนอื่น (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับปวริศา มีศรีและโอฬาร กาญจนากาศ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.1 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาร่างกายให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุดและหมั่นพัฒนาจิตใจโดยบูรณาการหลักธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักไตรสิกขา ขั้นปัญญา โดยการฝึกฝน อบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง เพื่อเสริมสร้างและยกระดับมาตรฐานสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับนิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งตัวของผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ให้เป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิฐานและภูมิธรรม การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีมีคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อนำหลักความรู้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักพุทธศาสนา มาสร้างองค์ความรู้และนำมาแลกเปลี่ยน กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา สานต่อ และต่อยอดในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอิบราฮิม (Ibrahim (2019) ได้ศึกษา เรื่องมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ

วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริตและความมั่นใจในตัวเอง ความสามารถทางสังคมที่จำเป็นสำหรับครูใหญ่ของโรงเรียนเริ่มต้นคือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสังคม ความอ่อนไหว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การสื่อสาร ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ผู้บริหารโรงเรียนระดับเริ่มต้นส่วนใหญ่ต้องการสมรรถนะที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ สอดคล้องกับกรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า สมรรถนะในการบริหารตนเอง ค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องฉวีวรรณ ฉัตรวิไส (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.2.1.2 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านการการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) สอดคล้องกับนิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งผู้บริหารหารต้องสามารถทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา และการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ ที่ได้ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในโรงเรียน ในการบริหารงานผู้บริหารนอกจากจะมีภูมิรู้ ต้องมีภูมิธรรมควบคู่กันไปด้วย โดยยึดหลักธรรมนำมาผสมผสานในการบริหารงาน ซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 ถือเป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ผู้บริหารควรมีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็น

กลาง เนื่องจากงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอันดับต้น ๆ ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีการดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพตลอดทั้งการอบรมศีลธรรม จรรยาและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550)) ซึ่งหลักการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น โรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550)) สอดคล้องกับพิพัฒน์พันธ์ จันทร์มณี ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนัส ด้วงเอก และคนอื่น ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และ

ผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันสร้างความตระหนักและเห็นถึงความจำเป็นของการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำระเบียบและข้อปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังที่ ตามพระราบบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินกรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากร นักเรียนไปพร้อม ๆ กัน และการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผล และพัฒนาปรับปรุง ผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ตลอดจนประเทศชาติ โดยีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการดำเนินการในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน

5.2.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยคณะบุคคลในระดับ

สถานศึกษา ได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการเพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียนรวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้น ๆ การพัฒนาและการใช้หลักสูตรจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน การบริหารหลักสูตรในยุคปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการพัฒนาหลักสูตรของตนเองนั้น ต้องอาศัยเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ รูปแบบและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ (paradigm shift) จากกรอบแนวคิดเดิมสู่แนวคิดใหม่ ความรู้ใหม่ และแนวปฏิบัติใหม่ๆ ซึ่งต้องมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชาติระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา เป็นการบริหารที่มี ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุน ต่างๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการ เรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)) สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนฝัน วงเดช (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล (จักขุมา) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ตลอดจนเผยแพร่แนวทางสู่การปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีระบบ มีแบบแผนตามกระบวนการ ขั้นตอนที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิด การมีส่วนร่วมในการออกแบบของบุคลากรจะสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ในองค์กรดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถนำเอาจุดเด่นข้อนี้นำมาสร้างเป็นยุทธศาสตร์เพื่อแนวทางการ

พัฒนาในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบาทหลวงวิโรจน์ เสียงไพเราะ ได้ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีโดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์นั้น เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดหาจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน / โครงการในความรับผิดชอบ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2549, หน้า 15 - 16))

ด้านการบริการที่ดี เป็นความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2549, หน้า 12)) การบริการที่ดีเป็นการบริการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา เพราะต้องมีผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงานและ กลยุทธ์ในการให้บริการที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ

ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ

ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2549, หน้า17 - 19))

และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ตัวบ่งชี้ที่3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2549, หน้า 10 - 11)) สอดคล้องกับจีระ งอกศิลป์ (2551, หน้า 59) ได้สรุปว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based managent) เป็นวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2546, หน้า 174) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอันเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตและก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสนดวง (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณพัชร เพิ่มพูน (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบวา ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก ด้านบริหารจัดการการเรียนรู อยู่ในระดับมากที่สุด สวนด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านสงเสริมใหมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู และด้านนิเทศการจัดการเรียนรูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี ตรีประภากร ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะผู้บริหาร ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) จึงมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรมจริยธรรมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างและพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะทั้งการบริหารตนเอง การนำผู้อื่น การบริหารงาน การสร้างนวัตกรรม และ มีความรับผิดชอบทางสังคม (Bapat and other, 2017) รวมถึงการใช้สติปัญญาในการบริหารจัดการผลลัพธ์ คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักการปรับตัว มีความเป็นมืออาชีพในการพัฒนา สามารถสร้าง

วิสัยทัศน์โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วม และสามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลง และสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยใช้การประชาสัมพันธ์ของชุมชนอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1) จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เรียงลำดับแล้วมีค่าน้อยสุดดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรตระหนัก ให้ความสำคัญ และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ พร้อมรับการปรับเปลี่ยนในทุก ๆ สถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ บูรณาการการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

2) จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน การบริหารหลักสูตรในยุคปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของตนเองนั้น ต้องอาศัยเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ รูปแบบและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ (paradigm shift) จากกรอบแนวคิดเดิมสู่แนวคิดใหม่ ความรู้ใหม่ และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ซึ่งต้องมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชาติระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษาเป็นการบริหารที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุน ต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่มาให้คำแนะนำ และทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3) จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่เหมาะสม สามารถพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา

บรรณาณุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

การศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนัก. (2550). *การนิเทศภายใน.* กรุงเทพฯ: ฝ่ายการศึกษาอาชีพ.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2552). *กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.กรุงเทพฯ*: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2553). *การกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

เฉลิมศรี อรรจนกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ Competency : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 34.กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

วัญญา วิศาลาภรณ์. (2553). *การสร้างแบบทดสอบ.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคณะ. *สาระสำคัญของร่าง พรบ.ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพฯ: พีเอลีฟวิ่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549) *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ร้านพจน์กล่องกระดาษ

สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565.* กรุงเทพฯ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครการบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

2) บทความ

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วารสารวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นุชนรา รัตนศิระประภา. (2557). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารวิชาการ ฉบับมนุษยศาสตร์สังศาสตร์และศิลปะ.

ปวริศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ. *"สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1."* คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

พนัส ด้วงเอก, สุนทร โคตรบรรเทา และปรานีพัน จารุวัฒนพันธ์. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สายใจ สีแจ้, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี.* วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.

เหมือนฝัน วงเดช. (2562). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี*. วารสารลวะศรี วารสารวิชาการมหาวิทยา ลัยราชภัฏเทพสตรี

3) วิทยานิพนธ์

กัญญณพัชร เพิ่มพูน. (2561). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จุฑามาศ การสินครบุรี. (2559). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตราฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เฉลิมพล นาแซง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ชาตรี ประสมศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที8ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บาทหลวงวิโรจน์ เสียงไพเราะ. (2546). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรัชญาลักษณ ภู่เสือ. (2563). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พรวลี ตรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิพัฒน์พันธ์ จันทร์มณี. (2559). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์. (2556). *พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.*วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนิษา อาจอ่อนศรี (2564). *การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

4) ออนไลน์

วิทยา อินทร์สอน และคณะ. *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.* เข้าถึงได้จาก http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=735&section=18&issues=28

2. ภาษาอังกฤษ

Bafadal, Ibrahim. (2019). *Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation,Advances in Social Science, Education and HumanitiesResearch*.

Best, John W. (1981). *Research in Education. 3th ed.* New Jersey: Prentice – Hall.

Boyatzis, Richard E. (2005). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance.* New York: John Wiley and Sons.

Coleman, L. A. (2008). *The role of school administrator as knowledge manager: A process for school improvement*. Ilinois: Northern Illinois University.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and internal structure of test. Psychometrika, 6, 297-334

Forest, J. and Kinser, K. (eds.). (2 0 0 2). *Higher Education in the United States: AnEncyclopedia*. CA: ABC-CLIO.

Fry, H., Ketteridge, S. and Marshall, S. (2009). *A handbook for Teaching andLearning in Higher Education: Enhancing Academic Practice*. London and New York: Routledge.

Marmon, D.H. (2002). *Core competencies of professional service provider in federally Funded education Programs.* Tennessee: The University of Tennessee.

Marsh, David D. (2000). *The Jossey – Bass Reader on Educational Leadership.* New York : John Wiley & Sons.

McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence.". *America Psychologist*.

Parry, Scott B. (1997). Evaluating the Impact of Training. Alexandria, Virginia: *American Societyfor Training and Development*.

Santiago-Vargas Mayra E. (2010). The Relationship of Mental of Mental Models to Learning and Partnerships between Acadamic and student affairs Deans in Puerto Rican Undergraduate Education. Pro Quest LLC, Ph.D.Dissertation, Walden University.

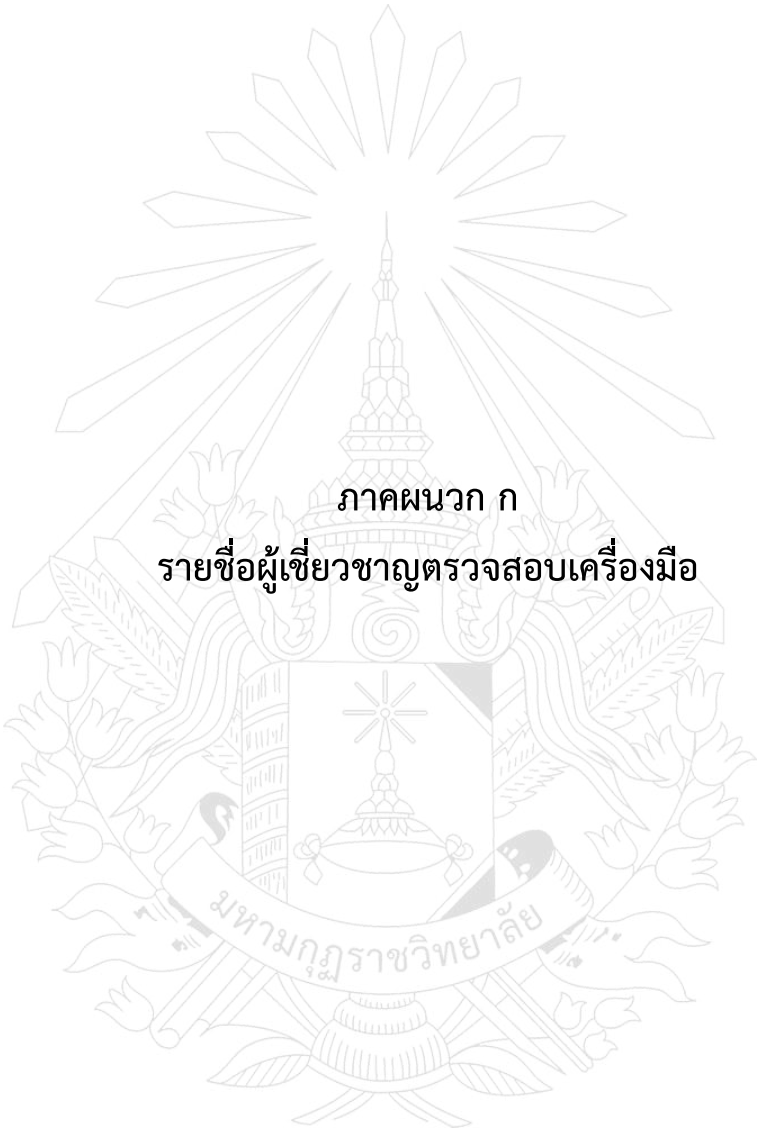
Sezgin, Ferudun. (2019). *School Administrators' Leadership Competencies According to theViews of School Administrators and Teachers*, Education and Science.

Shahmandi, Elham. (2011). *"Competencies, Roles and Effective Academic Leadership inWorld Class University."* Doctoral Disssertation, University Putra Malaysia.

Shermon Ganesh. (2004). *Competency Based HRM*. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited New Delhi.

Spencer, Lyle M. , and Signe M. (1993). Spencer. *Competence at Work: Model for SuperiorPerformance*. New York: Wiley.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.อติพร นิลขำ

วุฒิทางการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์

2. ว่าที่พันตรีจำเริญ จันทร์เพ็ญ

วุฒิทางการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

3. นางสาวกนกวลี ดลเฉลิมศักดิ์

วุฒิทางการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการสอนวิชาภาษาไทย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
	โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๐๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๘๐๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๐๙/ว ๐๑๒๙

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อดิพร นิลชำ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ แผ่น

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๘๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๘๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๘๔-๖๐๒๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๘/ว ๐๑๒๙

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวกนกวลี ดลเฉลิมศักดิ์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเชียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเชียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา จานวิโร

(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ได้รับเครื่องมือ และ
ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
(น.ส. กนกวลี ดลเฉลิมศักดิ์)
๗ ก.พ. ๖๖

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๔๑ ถ.ศายายา ต.ศายายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร ๐๒-๔๘๘-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๘๘-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๒๙

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ว่าที่พันตรี จำเริญ จันทร์เพ็ญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓ แผ่น

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธนวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ว่าที่พันตรี
(จำเริญ จันทร์เพ็ญ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๑ ๓๐๒๙

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล Try - Out

โรงเรียนวัดคฤหบดี(จันทรสถิตย์)
เลขรับ ๑๑๖
วันที่ 31 มี.ค. 2566
เวลา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๙ ถ.สายอำนาจศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร ๐๒๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒๔๔-๖๐๒๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๐๙/ว ๐๓๓๖

๓๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคฤหบดี

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญธูนา จานวีโร

(พระมหาบุญธูนา จานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๑ ๓๐๒๙

- อนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ
- ผู้ให้ข้อมูล 1. ผอ. 2. ครูเนตรชนก
3. ครูปริพนพ

(นางสาวจิตติยา โชตนากูล)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดคฤหบดี(จันทรสถิตย์)

รับที่ [illegible]
วันที่ 147
วันที่ 20 มี.ค. 66
เวลา 13.15



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
[illegible] ถ.ศาสตรา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม [illegible]
โทร. [illegible] โทรสาร. [illegible]
www.mbu.ac.th

ที่ อว [illegible]/ว ๐๓๓๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดใหม่ยายปุ้ย

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญชู ธมฺมวีโร

(พระมหาบุญชู ธมฺมวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- สอบครู อมรรัตน์
ครู พีธีรินทร์ และ
ครู ฉันทวัฒน์ ตอบ
แบบสอบถาม

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

(นางสาวณตาภา สนธิไทรงาม)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดใหม่ยายปุ้ย

โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
รับที่ 201
รับที่ 20 มี.ค. 2566
เวลา 13.10 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๐๐ ถ.ศาสนา-นครปฐม
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๘-๐๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๘-๐๐๐๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดวัดทองธรรมชาติ

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

เรียนคุณครู พรรษา
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เชิญโปรดดำเนินการ

(พระมหาบุญนำ ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๓๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๐๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๐๐๐๐
www.mbu.ac.th

ร.ร.วัดมงคลวราราม
เลขรับ 258
วันที่ 20 มี.ค. 2566
เวลา

ที่ อว ๗๘๐๙/ว ๐๓๓๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดมงคลวราราม

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๑๔๐๔๗๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา ธานวีโร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ
- แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
ภายใน 30 มี.ค. 66

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

(นางสินีนาฏ สุทธิช่วย)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดมงคลวราราม
20 มี.ค. 2566

โรงเรียนวัดบางน้ำชน สำนักงานเขตพื้นที่
รับที่ 518
วันที่ 20 มี.ค. 66
เวลา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๔๑ ถนนพระสุเมรุ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทร. ๐๒-๖๒๕-๐๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๖๒๕-๐๐๐๐
www.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๔/ว ๐๓๓๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางน้ำชน

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา ธานวิโร

(พระมหาบุญนา ธานวิโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- อนุเคราะห์ -
- ปอนครสอบถาม, ครูธรินทร์
รอง ครูฝึกนิเทศและพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

(นายวชิรวิทย์ ศิริสิงห์)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบางน้ำชน

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียนวัดราชาธิวาส สำนักการมัธยมศึกษา
รับที่ ๔๐๙
วันที่ ๕ ก.ค. ๖๖
เวลา ๑๐:๕๐ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๐๑/ว ๐๙๖๙

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราชาธิวาส

ด้วย นางสาวสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๑๐๗๕๐๗๐๐๗๗ นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITAN)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูล ในการเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงขอรบกวนเวลาท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูศรีวรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๑ ๔๓๑ ๓๐๒๔

โรงเรียนตั้งหิรุพห์ธรรม
เลขที่ 2-19
วันที่ 3 ก.ค. 2566

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๙๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๗๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๙๒๓

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนตั้งหิรุพห์ธรรม์

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระครูสิริรัตนคุณ

(พระครูศิริวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๙ ๔๙๑ ๓๐๒๙

โรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)
รับที่ 581
รับที่ 3 ก.ค. 2565
เวลา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๐๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๘๘-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๗/ว ๐๙๒๓

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
เจริญพร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

ด้วย นางสาวเสาวนีย์ สนใจ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๙๒๐๑๙๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ADMINISTRATOR'S COMPETENCY EFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITANT)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับทราบ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ เห็นควร.....

(นางดวงสมร ชิงดิษคนุต)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวเสาวนีย์ สนใจ : ๐๘๓ ๔๓๓ ๓๐๒๙

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบการพิจารณา
ประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)



แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)
เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวนีย์ สนใจ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)
เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)
เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การบริการที่ดี						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การพัฒนาตนเอง						
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การทำงานเป็นทีม						
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การสื่อสารและการจูงใจ						
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การมีวิสัยทัศน์						
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)
เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การวางแผนงานวิชาการ						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การบริหารจัดการเรียนรู้						
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การวัดผลและประเมินผลการเรียน						
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้						
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ						
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ						
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	182.50	211.68	0.73	0.98
X1.2	182.56	212.90	0.63	0.98
X1.3	182.25	216.84	0.68	0.98
X1.4	182.34	212.68	0.75	0.98
X1.5	182.50	211.10	0.76	0.98
X2.1	182.53	213.55	0.68	0.98
X2.2	182.59	212.89	0.63	0.98
X2.3	182.25	216.65	0.70	0.98
X2.4	182.44	210.51	0.83	0.98
X2.5	182.63	210.44	0.66	0.98
X3.1	182.59	210.96	0.75	0.98
X3.2	182.53	212.06	0.78	0.98
X3.3	182.63	209.02	0.79	0.98
X3.4	182.41	214.31	0.68	0.98
X3.5	182.47	208.64	0.84	0.98
X4.1	182.47	210.00	0.76	0.98
X4.2	182.47	208.71	0.77	0.98
X4.3	182.34	217.01	0.52	0.98
X4.4	182.34	213.59	0.81	0.98
X4.5	182.50	212.65	0.75	0.98
X5.1	182.47	211.61	0.74	0.98
X5.2	182.38	216.31	0.55	0.98
X5.3	182.47	209.81	0.86	0.98
X5.4	182.56	213.61	0.67	0.98

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.5	182.50	214.00	0.66	0.98
X6.1	182.47	213.03	0.65	0.98
X6.2	182.59	215.09	0.38	0.98
X6.3	182.50	209.55	0.86	0.98
X6.4	182.28	218.34	0.48	0.98
X6.5	182.38	212.95	0.82	0.98
X7.1	182.44	213.29	0.74	0.98
X7.2	182.38	211.15	0.83	0.98
X7.3	182.38	210.37	0.88	0.98
X7.4	182.34	213.91	0.78	0.98
X7.5	182.53	213.35	0.69	0.98
X8.1	182.41	211.99	0.86	0.98
X8.2	182.44	211.09	0.79	0.98
X8.3	182.28	215.63	0.73	0.98
X8.4	182.38	213.47	0.78	0.98
X8.5	182.38	214.95	0.66	0.98

N of Case = 32 N of Items = 40 Alpha = .98

การหาค่าความเชื่อมั่นการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	180.66	232.68	0.69	0.98
Y1.2	180.63	231.21	0.82	0.98
Y1.3	180.59	231.54	0.71	0.98
Y1.4	180.81	227.38	0.75	0.98
Y1.5	180.66	232.36	0.63	0.98
Y2.1	180.72	230.73	0.80	0.98
Y2.2	180.56	232.84	0.75	0.98
Y2.3	180.53	233.68	0.72	0.98
Y2.4	180.63	228.11	0.91	0.98
Y2.5	180.66	230.36	0.86	0.98
Y3.1	180.50	232.32	0.74	0.98
Y3.2	180.69	231.00	0.80	0.98
Y3.3	180.88	228.76	0.75	0.98
Y3.4	180.66	232.04	0.74	0.98
Y3.5	180.78	227.98	0.79	0.98
Y4.1	180.66	234.10	0.60	0.98
Y4.2	180.63	232.57	0.72	0.98
Y4.3	180.59	230.18	0.80	0.98
Y4.4	180.78	230.89	0.69	0.98
Y4.5	180.88	230.57	0.71	0.98
Y5.1	180.69	229.13	0.82	0.98
Y5.2	180.59	232.18	0.77	0.98
Y5.3	180.53	233.48	0.74	0.98

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y5.4	180.56	229.54	0.87	0.98
Y5.5	180.72	232.14	0.71	0.98
Y6.1	180.72	228.27	0.86	0.98
Y6.2	180.78	230.95	0.77	0.98
Y6.3	180.69	229.77	0.78	0.98
Y6.4	180.78	232.56	0.59	0.98
Y6.5	180.69	232.09	0.72	0.98
Y7.1	180.91	235.44	0.43	0.98
Y7.2	180.69	231.38	0.68	0.98
Y7.3	180.97	228.48	0.63	0.98
Y7.4	180.72	231.43	0.67	0.98
Y7.5	180.91	231.70	0.54	0.98
Y8.1	180.63	231.98	0.67	0.98
Y8.2	180.59	232.12	0.78	0.98
Y8.3	180.53	230.77	0.81	0.98
Y8.4	180.56	230.58	0.80	0.98
Y8.5	180.47	234.58	0.74	0.98

N of Case = 32 N of Items = 40 Alpha = .98

ภาคผนวก ช
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

* * * * * * * * * * * * * * * *

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวนีย์ สนใจ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ ระหว่าง 31-40 ปี

☐ ระหว่าง 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ

☐ ครูผู้สอน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะผู้บริหาร	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารมีทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน(วิธูโร) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ					
4. ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
การบริการที่ดี					
6. ผู้บริหารศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ					
7. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริการ					
8. ผู้บริหารเต็มใจให้บริการนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
9. ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและมีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้รับบริการ					

สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
10. ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจและนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน					
การพัฒนาตนเอง					
11. ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
12. ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
13. ผู้บริหารมีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
14. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
15. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมและสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
การทำงานเป็นทีม					
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
17. ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม					
18. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี					
19. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
20. ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ จากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้					

สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การวิเคราะห์และสังเคราะห์					
21. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
22. ผู้บริหารจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาในงานบริหารด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป					
23. ผู้บริหารสามารถอธิบายและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
24. ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด					
25. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา และกรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเองได้					
การสื่อสารและการจูงใจ					
26. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27. ผู้บริหารลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					
28. ผู้บริหารมีความสามารถด้านการพูด เขียน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
29. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอความคิดในที่ประชุมในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
30. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					

สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
31. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
32. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองให้สอดคลองกับสมรรถนะ ตำแหน่ง หน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ที่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัด					
33. ผู้บริหารจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปี					
34. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ					
35. ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
การมีวิสัยทัศน์					
36. ผู้บริหารมองการณ์ไกล(จักขุมา)เห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน					
37. ผู้บริหารสร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
38. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
39. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้					
40. ผู้บริหารมีการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารวิชาการ	**ระดับการปฏิบัติ**				
	5	4	3	2	1
การวางแผนงานวิชาการ					
1. ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารจัดการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแผนงานหรือโครงการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
3. ผู้บริหารสนับสนุน กำกับ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
4. ผู้บริหาร นิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน					
5. ผู้บริหารพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัย และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ					
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
6. ผู้บริหารดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน					
7. ผู้บริหารจัดให้มีการทำโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

การบริหารวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
9. ผู้บริหารสนับสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสมโดยใช้ความรู้ในการพิจารณาไตร่ตรอง					
10. ผู้บริหารจัดการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
การบริหารจัดการเรียนรู้					
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ผู้เรียน					
12. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
13. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
14. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
15. ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
การวัดผลและประเมินผลการเรียน					
16. ผู้บริหารกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ					
17. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา					

การบริหารวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
18. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ แผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
19. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย					
20. ผู้บริหารจัดให้มีระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
21. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					
22. ผู้บริหารวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา					
23. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
24. ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
25. ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผลในการผลิตและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
27. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย					
28. ผู้บริหารประสานและส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
29. ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้					
30. ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					

การบริหารวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข็มแข็งทางวิชาการ					
31. ผู้บริหารทำการศึกษาและสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการในชุมชน					
32. ผู้บริหารจัดระบบการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการกับบุคคล และหน่วยงานภายนอกของสถานศึกษา					
33. ผู้บริหารส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน					
34. ผู้บริหารมุ่งพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม แสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร					
การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ					
36. ผู้บริหารจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับกับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
37. ผู้บริหารตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและธำรงค์รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม					
38. ผู้บริหารประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
39. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนางานตามแผนติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
40. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา สำนักการศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพการศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเสาวนีย์ สนใจ

วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 10 พฤษภาคม 2529

ตำแหน่งปัจจุบัน ครู ค.ศ .1 โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล)

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 218 หมู่บ้านยางน้ำใส ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31150

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล) แขวงจอมทอง เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี

พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ เอกชีววิทยา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2553 ตำแหน่งครู โรงเรียนเลิศพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แขวงจอมทอง เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2562 ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุกูล) แขวงจอมทอง เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10150