



**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
**A MODEL FOR DEVELOPING ACADEMIC COMPETENCIES ADMINISTRATION OF
ADMINISTRATOR IN SCHOOL UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1**

รอง ปัญญา 1*

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

* Corresponding Author E-mail : rong_pan@gmail.com

บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการและทางวิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระยะที่ 3 ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการในโรงเรียน 169 โรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบทดสอบ

ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา และการวิจัยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่วนด้านความต้องการพบว่า อยู่ในระดับมากได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา และการวิจัยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย 2. ผลการสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ลักษณะของรูปแบบเป็นการดำเนินงานเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) โดยมีผลย้อนกลับทุกขั้นตอน ซึ่งกระบวนการ พัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) Training 2) Coaching 3) Action Review 4) Evaluation และ 5) Learning ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ผลการใช้รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านความรู้การบริหารวิชาการหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ด้าน สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะและความพึงพอใจของการใช้รูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) to study the performance condition, needs and methods of academic competencies administration of administrator in school Under the Loei primary educational Service area office 1. 2) Construct and develop a model for developing academic competencies administration of administrator in school 3) study results of an effective a model for developing academic competencies administration of administrator under the Loei primary educational service area office 1. Including four phases: Phase I: the study of needs and methods development academic competencies Phase II: Construct and develop a model for developing academic competencies administration of administrator. In school Phase III: to find out the efficiency of the developed model. Phase and IIII: Study results of an effective a model for developing academic competencies administration of administrator .The Sample were. Experts, administrator in school and academic teacher under the Loei primary service area office 1. (2015) from 169 school.

The findings were as follow;

1) An overall performance was at a moderate level. The lowest score aspects were also ranked as followed: curriculum development, active learning, internal supervision and research for learner. The need was at a high level as follows: curriculum development, active learning, internal supervision and research for development learner. There was 5 parts of processes developing academic competencies: workshop, monitoring system, action and development, performance appraisal and learning community. 2) The model for developing academic competencies administration of administrator in school. was a system approach: Input, Process and Output, The development process five steps : 1) Training 2) Coaching 3) Action review 4) Evaluation and 5) Learning. The Models evaluation results of the model showed that propriety, feasibility, accuracy and utility was overall at the high level for developing academic competencies administration of administrator in school and 3) using results of the model for developing academic competencies administration of administrate for in school was to the academic administration knowledge after development high than before. Competencies, characteristics and satisfaction by using the model at the high level.

Keywords: Model for Developing, Academic Competencies Administration of Administrator



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องจัดการต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์การเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2547) สมรรถนะ ยังเป็นเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Wright (2001) ที่ศึกษาและพบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวชี้วัดทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญก้าวหน้าของบุคคล

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่สมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith, et al (1961 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ที่ได้เสนอแนะการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา

จากผลการประเมินภายนอกรอบสองของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 20 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553) การที่สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐาน และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีผลมาจากที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนและเกี่ยวข้องโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้วิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ความสำเร็จหรือการบรรลุจุดหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการริเริ่มการดำเนินงาน โดยการกำหนดนโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการวางแผนงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ระบบการบริหารงานและรูปแบบในการบริหารสถานศึกษาในหลายๆ แห่งในปัจจุบันยังมีปัญหา และยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาค่อนข้างสูงในการบริหาร และการจัดการศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ยังอยู่ในระดับต่ำการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากรูปแบบการบริหารงาน ยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการในด้านงานวิชาการงานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป จำเป็นที่ต้องมีรูปแบบในการวางแผนระบบการจัดการที่ดี จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้

จากผลการประเมินระดับชาตินักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ความสามารถด้านภาษาและความสามารถด้านเหตุผลมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 45.90 และ 48.20 แต่ความสามารถด้านการคิดคำนวณมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.80 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ และเมื่อ



เปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างปีการศึกษา 2557 – 2558 พบว่าความสามารถด้านภาษาและด้านเหตุผลในปีการศึกษา 2557 สูงกว่าปีการศึกษา 2558 ส่วนด้านคิดคำนวณมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปี 2557 และผลการประเมินระดับชาติของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2559) จะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผลการประเมิน O – NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 บางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีแนวโน้มลดลงทุกปี และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยลดลงทุกปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2559) ซึ่งแสดงถึงคุณภาพการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพียงพอ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านวิชาการโดยเร่งด่วน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ความต้องการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) สำหรับความเหมาะสมของคู่มือใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบดำเนินการโดยรวบรวมเป็นหมวดหมู่และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ระยะที่ 3 การใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 118 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบทดสอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตาราง

ระยะที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 118 คน และครูวิชาการโรงเรียน จำนวน 118 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้คู่มือดำเนินการโดยรวบรวมเป็นหมวดหมู่ และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ความต้องและวิธีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้

1.1 สภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การประกันคุณภาพภายในมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่การนิเทศภายในโรงเรียน และการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

1.2 ความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และด้านที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การนิเทศภายในโรงเรียน และการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือด้านการประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

1.2 ผลการสังเคราะห์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เกี่ยวกับสภาพ ความต้องการและวิธีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า

1.2.1 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตร



สถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โรงเรียนยังไม่มี การจัดสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนไม่มีการจัดระบบบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียน ไม่มีระบบการนิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและโรงเรียนไม่มีการติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ โรงเรียนยังไม่สามารถจัดทำแผนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ของความ แตกต่างของผู้เรียนได้ครบทุกประเภท ครูยังขาดทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นให้ ผู้เรียนปฏิบัติจริง และโรงเรียนยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไม่มีการจัดให้มีระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนขาดการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาด ความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจในระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ครูไม่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารไม่มีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน เมื่อมีปัญหาในการเรียนการสอนครู แก้ปัญหาแบบไม่มีระบบ ไม่ได้รับสนับสนุน สื่ออุปกรณ์ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญคอยชี้แนะ

1.2.2 ความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา การจัดระบบบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ของความแตกต่างของผู้เรียน การพัฒนาทักษะการจัด กระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติการวิจัย กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2.3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การนิเทศติดตาม อย่างเป็น ระบบ 3) การปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) การประเมินผลการปฏิบัติ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้าง เครือข่าย

2. ผลการสร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นแบบแผนของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) โดยมีการสะท้อนผลกลับทั้งปัจจัยและกระบวนการ

2.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ผลการตรวจสอบรูปแบบและคู่มือพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนะผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า

3.1 ด้านความรู้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบหลังการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ สูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การพัฒนาทุกคน

3.2 ผลประเมินสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมาคือ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 ผลการประเมินคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก รายการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เนื้อหาการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย การเรียบเรียงองค์ประกอบของคู่มือครบถ้วนและครอบคลุม และรูปแบบเนื้อหาในการนำเสนอของคู่มือมีความเหมาะสมตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา แต่การดำเนินงานในบางด้านสถานศึกษายังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ วงศ์จันทร์ แก้วสินวล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหาร งานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนการประกันคุณภาพในสถานศึกษามีการดำเนินการและพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ มีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการให้เท่าทันกับสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพียงตะวัน ฤทธิธรม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของชุมชนโดยประสานความร่วมมือกับชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับ Dessler (2003) ที่กำหนดขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา การออกแบบหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนา การประเมินผลก่อนดำเนินการ ดำเนินการ การดำเนินการพัฒนา จากขั้นตอนการประเมินตนเองด้วยการเรียนรู้จากเอกสารในเบื้องต้นมาสู่การดำเนินการพัฒนาจากกิจกรรม ระหว่างการทำงาน เพื่อให้ผู้พัฒนาสามารถจัดการแก้ไขพัฒนา ข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเองและตั้งใจให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาเนื่องจากการใช้เวลาระหว่างปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ การประเมินผลการปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีนโยบายเสริมสร้างศักยภาพทางด้านวิชาการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการปฏิบัติ และกระบวนการมีส่วนร่วม โดยสามารถนำผลจากการพัฒนาการจัดการศึกษามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาและสร้างเป็นเครือข่ายได้ สอดคล้องกับ วิทยา จันทรศิริ (2551) สมรรถนะหลักของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรม การบรรยาย การปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมสมองและศึกษาดูงานนอกสถานที่ และสอดคล้องกับ Flippo (1966), Jucius (1971) ที่ว่า กระบวนการการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การพัฒนา สมรรถนะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่พัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความถนัด ความสามารถและความชำนาญงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้รูปแบบพัฒนารูปแบบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ลักษณะของรูปแบบเป็นการดำเนินงานเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยมีผลย้อนกลับทุก

ขั้นตอน กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ Training, Coaching, Action review, Evaluation and Learning ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการสร้างรูปแบบได้ผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญ และมีการประเมินอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการนำไปใช้จริงในสถานศึกษาและประเมินผล มีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้รูปแบบผ่านการประเมิน สอดคล้องกับ วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2552) รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ บทนำ หลักการและวัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการและการติดตามตรวจสอบการบริหาร โดยผลการตรวจสอบรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ามีผลสอดคล้องกับแนวคิดของ Harre de Boer (2009); JL Buller (2007); Tim Sensing (2003) ที่เห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาควรกระทำ เช่น มีแผนงานวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก และเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือการเสริมสร้างสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพวิชาการตามลักษณะของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารให้สามารถพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

5. ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1 พบว่า คุณภาพของคู่มือ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์การประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ มีความพึงพอใจต่อคู่มือการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจแก่กลุ่มผู้ทดลองใช้คู่มือถึงความจำเป็น วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ รวมทั้งมีการชี้แจงขั้นตอนการใช้คู่มือ และมีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือแนะนำในระหว่างทดลองใช้คู่มือเป็นระยะและสม่ำเสมอ นอกจากนี้การจัดทำคู่มือดังกล่าวมาจากรูปร่างการสำรวจสภาพปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1 รวมทั้งคู่มือดังกล่าวยังได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ และกลุ่มศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร งานวิชาการจึงทำให้ได้คู่มือที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริง และความต้องการพัฒนาของกลุ่มผู้ทดลองใช้คู่มือ ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการจัดทำคู่มือที่ดีตามแนวทางของ สกฤษดา ยวงทอง (2542) ที่กล่าวถึงการจัดทำคู่มือที่ดีว่า ควรมีการวิเคราะห์ถึงกลุ่มผู้ใช้คู่มือ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดขอบข่ายเนื้อหากว้างๆ ของคู่มือเพื่อให้มีความเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2542) ที่กล่าวถึงคู่มือที่ดีว่า ควรมีเนื้อหาสาระตรงกับเรื่องที่จะศึกษาการนำเสนอเนื้อหาควรพิจารณาให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของวงศ์จันทร์ แก้วสินวล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1 พบว่าผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ผลการประเมินสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 1 พบว่า ด้านความรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้นอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังใช้สูงกว่าก่อนใช้ ด้านสมรรถนะการบริหารงานวิชาการและ ด้านคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำกระบวนการตามคู่มือพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพไปใช้จริงตามบริบทของสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการของแต่ละสถานศึกษาและเชื่อมโยงกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัย มีจุดมุ่งหมายในการจัดทำคู่มือเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการที่มีความชัดเจนและถูกต้องเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยได้ออกแบบและจัดทำคู่มือตามหลักการที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะไว้ ซึ่งสอดคล้องกับปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2556) ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2542) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ที่กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดีว่า คู่มือที่ดีนั้นจะต้องระบุความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือที่จะนำไปใช้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้คู่มือให้ชัดเจนว่าผู้วิจัยจะได้อะไรมีค่าชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจขั้นตอนการใช้คู่มือ จัดรูปเล่มให้น่าสนใจ เนื้อหาสาระที่ปรากฏในคู่มือควรจัดให้เหมาะสมกับพื้นฐาน ความรู้ของผู้ที่จะศึกษาใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีตัวอย่างเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจมีภาพประกอบเนื้อหา และมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้เล็งเห็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา มีการบริหารงานวิชาการโดยเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบาย รวมทั้งร่วมตัดสินใจในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เหมาะสมในกระบวนการบริหารงานวิชาการในทุกด้าน เพื่อให้ตรงตามความต้องการของครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาศภาพความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการนั้นยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรมีมาตรการในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านการบริหารงานวิชาการให้กับสถานศึกษาในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการพัฒนาผู้เรียนให้มากขึ้น



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. ควรมีการพัฒนาแบบแผนการพัฒนสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง.(2547).การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วงศ์จันทร์ แก้วสีนวล. (2557). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพียงตะวัน ฤทธิธรม. (2558). สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริบุญางวุฒิเวศย์ และมาเรียมนิลพันธุ์.(2542).รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัคร ท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม(อส.มศ.).นครปฐม:คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง.
- วงศ์จันทร์ แก้วสีนวล. (2557). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- วิภาดา ศรีจอมขวัญ.(2552).รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย.วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาการบริหารการศึกษา โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา จันท์ศิริ.(2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ.วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา ช่างขวัญเย็น. (2556). เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2551). โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน).กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.



- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สกฤณา ยวงทอง . (2542). **การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติในหมู่บ้านแสงพงษ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรัณย์ ไวยานิกรณ์. (2547). **คู่มือการจัดการเรียนการสอนรายวิชา วงจรไฟฟ้าโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**. การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- Dessler (2003). **Human Resource Management**. Prentice Hall.
- Buller, J.L. (2007). **The Essential Academic Dean**. A Practical Guide to Colledge Leadership, Published by Jossey-Bass.
- Harre de Boer.(2009). **The Changing Nature of the Academic Deanship Leadership**.Higher Education. 5, 347-364.
- Tim Sensing (2003). **The Role of the Academic Dean**. Restoration Quarterly.
- Flippo, E. B. (2006). **Management: A Behavioral approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- Jucius, M. J. (1971). **Personnel management (6th ed.)**. Homewood: Richard D. Irwin.