

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
**THE DEVELOPMENT MODEL TO COMPETENCY FOR ACADEMIC
ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

ลือชัย ชูนาคา¹, วิทยา จันทรศิลา²
Leuchai Chunaka¹, Vithaya Jansila²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) การประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ 2) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2.2) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2.3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2.4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2.5) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2.6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 3.1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา 3.2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3.3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ 3.4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 3.5) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา 4) วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 วิธี ได้แก่ 4.1) การการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 4.2) การให้ฝึกปฏิบัติจริง 4.3) การศึกษาดูงาน 4.4) การสอนงาน/พี่เลี้ยง 4.5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่น่าเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University,
E-mail: kingdaotatee@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Associate Professor Dr., Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education,
Naresuan University

Abstract

The research, characterized as research and development, aimed at providing a model for developing academic administrative competencies of the school administrators in Primary Educational Service Area Office. The research procedure followed three steps: 1) studying academic administrative competencies of school administrators in the Primary Educational Service Area Office, 2) drafting a model for developing academic administrative competencies of school administrators, and 3) evaluating the drafted model for developing academic administrative competencies of the school administrators.

The research found that the development of model for developing academic administrative competencies of the school administrators in Primary Educational Service Area Office consists of four components: 1) the principle and purpose of competencies development, 2) six domains of academic administrative competencies the school administrators; school curriculum development, learning management, supervisory learning management, promotion of research for the development of learning quality, quality assurance in school, and competency in information and communications technology, 3) five steps of academic competencies Development process; needs analysis and evaluating before the developing, planning of developing the competency, developing the competency, evaluating of developing the competency, and evaluating of outcome in school, and 4) six methods of developing the competencies of academic administration; self - learning, practice, trip study, coaching ,and workshop

The proposed model was validated by experts as appropriate and evaluated by the directors of the Office of Primary Educational Area Offices at a highest level of usefulness and at a high level of feasibility and practicality.

Keywords: Academic Administrative Competencies, School Administrators Under Primary Educational Service Area Office

ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะการศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าของประเทศเป็นอันมาก การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์และการสร้างพลังในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญอย่างมาก ที่จะต้องพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกๆด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและคุณธรรม มีความรู้ จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องเป็นการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 21)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ตามหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 39 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัย ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ข้อค้นพบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับคะแนนจากมากไปน้อย คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล (ชัชศรณย์ ยังยืน, 2553) และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวพร วัชรพันธ์ (2553)

ได้ทำการวิจัย ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉิม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ และวันชัย กล้าเอี่ยม (2551) ได้ทำการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทุก ด้าน พิจารณาในแต่ละรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุก ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้าน หลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการบริหารตนเอง ด้านหลักการตรวจสอบถ่วงดุล และด้านหลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

จากข้อค้นพบในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังมีปัญหาในการบริหาร ดังผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม พ.ศ.2554-2558 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามในภาพรวม พ.ศ.2554 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,042 แห่ง มีผลได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวนร้อยละ 69.91 ไม่ได้รับการรับรอง จำนวน ร้อยละ 30.09 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 7) ส่วนการประเมินคุณภาพ นักเรียนในระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 พบว่า ผลการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติของผู้เรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ความสามารถ ทางด้านเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (ร้อยละ 45.92) รองลงมา คือ ความสามารถด้านภาษา และความสามารถด้านคิดคำนวณ ตามลำดับ (ร้อยละ 42.94 และ 37.45 ตามลำดับ) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนปีการศึกษา 2555 ของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละอยู่ระหว่าง 33.83-53.38 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มสาระ การเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการ เรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคมศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามลำดับและเมื่อ เปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน ปีการศึกษา 2555 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกับระดับประเทศ พบว่าไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 นั้น พบว่า ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2555 ของผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละอยู่ ระหว่าง 26.94-56.93 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้สุข ศึกษาและพลศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระ การเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการ เรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2555 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับระดับประเทศ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้การ งานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ระดับประเทศ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556, หน้า 7 - 9) และผลการประเมินโครงการประเมินผล นักเรียนระดับชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ดำเนินโดยองค์การ เพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ผลการประเมินในภาพรวม ประเทศไทยยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ ในทุกด้านคือ ด้านคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 427 คะแนน (คะแนนเฉลี่ย OECD เท่ากับ 494 คะแนน) ด้านการอ่าน มีคะแนนเฉลี่ย 441 คะแนน (คะแนนเฉลี่ย OECD เท่ากับ 496 คะแนน) ด้านวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 444 คะแนน (คะแนนเฉลี่ย OECD เท่ากับ 501 คะแนน) ซึ่งจะเห็นว่าผลการประเมินของ นักเรียนจากโครงการ PISA 2012 สะท้อนว่าประเทศ

ไทยยังต้องยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ก้าวทันนานาชาติและเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 1-4)

การพัฒนาคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนจะดีหรือด้อยขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนับสนุน และครู ว่ามีสมรรถนะมากน้อยเพียงใดและข้อมูลคุณภาพทางการศึกษาที่ผ่านมาเช่น การประเมินคุณภาพภายนอก การประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติ และการประเมินโครงการ PISA ต่างมีความสอดคล้องกันซึ่งยังอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 7) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พ.ศ. 2555 - 2559 เพื่อให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารจัดการต่างๆ เพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีสวนของขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันอีกมาก เช่น ขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ การสร้างพัฒนาและเสริมสมรรถนะ/ศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากร การปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) เช่นเดียวกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวชี้สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้อย่อมสำเร็จได้โดยไม่เพียงแต่ความคิดแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ จึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะยังเป็นเรื่องใหม่ สำหรับในประเทศไทยในปัจจุบัน โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและในส่วนของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะโดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานด้วย และจากการประเมินความรู้และสมรรถนะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อปี 2553 จำนวน 37,522 คน พบว่า ผลการประเมินผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคล สามารถทำคะแนนได้ในกลุ่มสูง จำนวนร้อยละ 16.29 กลุ่มกลาง จำนวนร้อยละ 41.12 และกลุ่มต้น จำนวนร้อยละ 42.59 (Matichon, 2553)

ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษา จึงมีหน้าที่หลักในการบริหารและจัดการศึกษาให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและงานบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คือมุ่งสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบ 7 ประเภท พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษาสนิท ชื่อสัตย์ (2543, หน้า 13) อ้างจาก Smith and Others, 1961 ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการให้ความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารงานบุคลากร ให้ความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 20 3) งานบริหารกิจการนักเรียนให้ความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 20 4) งานบริหารการเงิน ให้ความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่ ให้ความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 5 และ 7) งานบริหารทั่วไป ให้ความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 5

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นและการบริหารวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถในการดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 28,630 โรงเรียน ที่บริหาร

และจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษา “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สามารถบริหารวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพผู้เรียนในสภาพปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะแหล่งข้อมูล คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นตารางการ

วิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 1.2 ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม การใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้มาโดยการ

เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โครงร่างวิทยานิพนธ์, ร่างรูปแบบฯ, ประเด็นสนทนากลุ่มและแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเข้าใจของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 ขั้นตอน วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 6 วิธี 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ 2) สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ 4) วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ

1. องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ จากผลการ

ประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์ประกอบที่ 1 พบว่ามีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าวในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอาน (2544, หน้า 278) ที่ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของทุกองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hellrigel, Jacson and Slocum, 2001, pp. 14 – 24 อ้างอิงใน วิทยา จันทรศิริ, 2551, หน้า 228) ที่ระบุว่าองค์กรต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนา

2. องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการเรียนรู้ 3) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 5) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยทั้ง 6 ด้านมีผลการประเมินมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่สำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ด้วยกัน โดยผลการวิจัยได้ข้อค้นพบเพิ่มขึ้นจากที่คณะกรรมการครูสภาที่ได้กำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษาและด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับยุคสังคมฐานความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับน้ำทิพย์ วิภาวิน (2552, หน้า 132) ที่มีความเห็นว่านักวิชาชีพสารสนเทศสมัยใหม่นอกจากมีความสามารถด้านการสารสนเทศแล้ว จะต้องมีความสามารถซึ่งรวมถึงการจัดการองค์การสารสนเทศ การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ การจัดการบริการสารสนเทศ ประยุกต์ใช้เครื่องมือสารสนเทศและเทคโนโลยี และจากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำและการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร โดยในระดับสถานศึกษาจะต้องมีบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาหลักสูตร คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ในขณะเดียวกัน เมื่อสถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องนำรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรนำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย ดังนั้น การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาส่วนในการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553 และให้เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 มาตรา 48 ที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำรายงานการศึกษาประจำปีรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน ถือเป็น การแสดงความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาที่บริหารและจัดการศึกษาใน

รอบปี ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการจากสถานศึกษาได้รับรู้ รับทราบถึงผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการมี 5 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ 4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 5) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา โดยผลการประเมินองค์ประกอบที่ 3 พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าวในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผลจะต้องมีกระบวนการพัฒนาเป็นขั้นตอน มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1996, p.182) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และตามแนวคิดของ Shermon (2004) โดยสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนการบริหารผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะ คือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะสูงขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การให้ฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) การสอนงาน 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ จากผลการประเมินวิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการพบว่ามีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพลตรี สังข์ศรี (2556, หน้า 160) วิธีการพัฒนาสมรรถนะโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองถือว่าเป็นสุดยอดของการเรียนรู้ การจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยมากจะเริ่มจากการเรียนรู้จากสิ่งที่ตัวเองรักและชอบก่อน เป็นสิ่งที่ปลุกเร้าให้เกิดความสนใจที่จะต้องเรียนรู้ในรายละเอียดต่อไป การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุก

ภาคส่วนโดยเฉพาะครอบครัว และสถานศึกษาที่ส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจึงมีเงื่อนไขและปัจจัยและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ และจากผลการวิจัยที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ของการวิจัยพัฒนาสมรรถนะคือการฝึกอบรม อาจจะเนื่องมาจากความเชื่อว่าวิธีการฝึกอบรมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นคนมีคุณธรรม มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถบริการและจัดการได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Flippo (1966, p.243) Jucius (1971, p.125) ที่ว่ากระบวนการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่พัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความถนัด ความสามารถและความชำนาญงานได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard and Thacker (2007, pp.7-11) ซึ่งกล่าวว่าการฝึกอบรมให้ความรู้จะสามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานนั้นเพิ่มขึ้น

การปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนที่มีคุณภาพจะดำเนินการในเรื่องสำคัญ 3 ประการ คือ คัดคนที่เหมาะสมมาเป็นครู พัฒนาสู่การเป็นครูที่มีคุณภาพ และจัดระบบและกำหนดเป้าหมายที่จะสนับสนุนเพื่อประกันว่าเด็กทุกคนสามารถรับประโยชน์จากการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่างๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณจนถึงการบริหารจัดการระบบโรงเรียนตีมีความเชื่อมั่นว่าวิธีเดียวที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ของระบบการศึกษา คือการปรับปรุงการสอนของครู กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้นการที่จะปรับปรุงการเรียนรู้อาจหมายถึงการปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งมาตรการที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือระบบผู้ให้คำแนะนำในการสอน ฝึกอบรมจากประสบการณ์ตรงในห้องเรียน พัฒนาผู้บริหารที่เข้มแข็งและอำนวยความสะดวกให้ครูเรียนรู้จากกันละกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 21-52) ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารวิชาการการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการและมีขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

นำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะการบริหารวิชาการที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นนโยบายและการสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

1.2 หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในหลักสูตรฝึกอบรมให้มากขึ้น

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปกำหนดในเชิงนโยบาย เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามและประเมินผลการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติจริง

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2556). *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- ซัสสรณย์ ยั่งยืน. (2553). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทดสอบทางการศึกษา, สำนัก. (2556). *ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พลตรี สังข์ศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2556). *PISA: ผลสะท้อนศักยภาพของพลเมืองกับความสามารถในการแข่งขันในอนาคต. มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา, 1(5),1*.
- วันชัย กล้าเอี่ยม. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2544). *เหลียวหลังแลหน้าอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2555). *ผลการประชุมกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 4/2555*. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2012/dec/319.html>.
- สนธิ ช่อสัดย. (2543). *สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- Blanchard, P.N., & Thacker, J.W. (2007). *Effective training: System, strategies and practices* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice – Hall.
- Castetter, William B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Flippo, E. B. (2006). *Management: A Behavioral Approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Jucius, M. J. (1971). *Personnel management* (6th ed.). Homewood: Richard D. Irwin.
- Shermon, G. (2004). *Competency Based HRM*. New Delhi: Tata McGraw - Hill.