



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1"

ของ ศรธรรม บุ่งอุบล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



<b>ชื่อเรื่อง</b>	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
<b>ผู้วิจัย</b>	ศรธรรม บุ่งอุบล
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
<b>คำสำคัญ</b>	ความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานวิชาการ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 348 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของต้องการจำเป็น  $PNI_{modified}$  ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดและพัฒนารเรียนรู้ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนารเรียนรู้ ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัด

อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีระบบการนิเทศ ติดตามที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



<b>Title</b>	NEEDS ASSESSMENT FOR ACADEMIC DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR OF PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
<b>Author</b>	Sonram Bungaubon
<b>Advisor</b>	Associate Professor Thirasak Uppamaiathichai, Ph.D.
<b>Academic Paper</b>	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
<b>Keywords</b>	Needs Assessment, Guidelines for Enhancing, Academic Administration

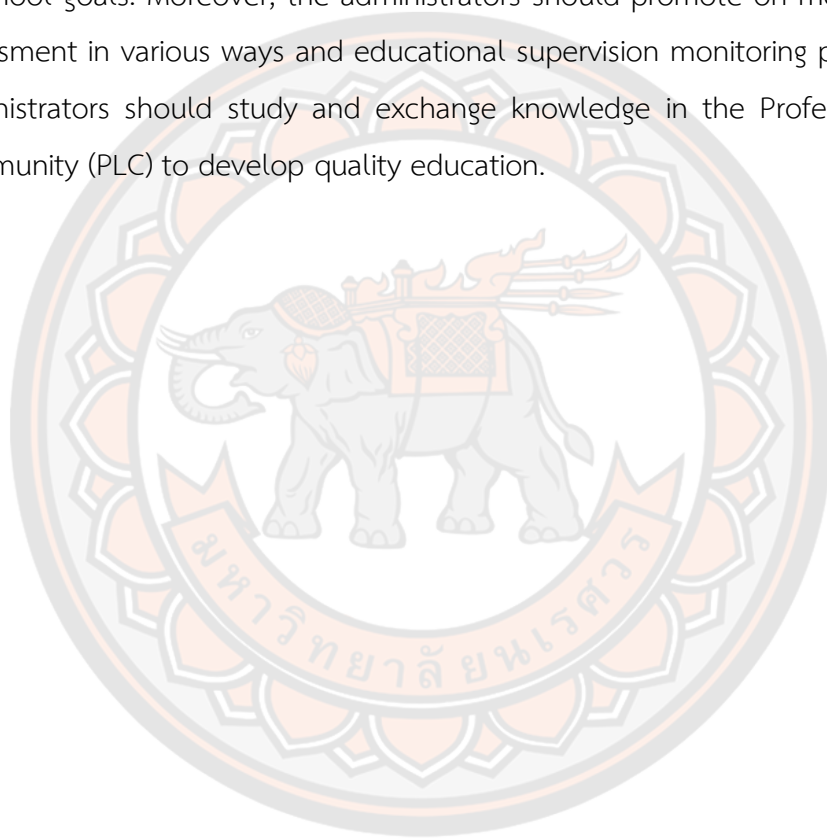
### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the needs assessment for academic administration development of school administrator and the guidelines for academic administration development of school administrator of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. There were two steps of the research, the first step was the study of the needs assessment for academic development of school administrator of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. By using the questionnaire with 348 school's administrators and teachers of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. The data was analyzed by means, standard derivation (SD) and arranged priority by Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>). The second step was the study of guidelines for academic development of school administrator of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. The data was collected by using interviewing method which was held by the 5 qualified experts. The data were analyzed by content analysis. The results were shown that:

1. The study of needs index (PNI<sub>modified</sub>) of the needs assessment for academic administration development of school administrator of Phichit Primary Educational Service Area Office 1 found that the highest score of the Priority Needs Index was the measurement and assessment, followed by the management and learning development, curriculum administration and development, research for

learning development, academic plans, and educational supervision respectively.

2. The study of guidelines for academic administration development of school administrator of Phichit Primary Educational Service Area Office 1 found that the Educational Service Office should setup the seminars and workshops for academic administration development of school administrator to improve cognitive function and apply to develop academic matter in order to achieve the good quality of school goals. Moreover, the administrators should promote on measurement and assessment in various ways and educational supervision monitoring properly. So that administrators should study and exchange knowledge in the Professional Learning Community (PLC) to develop quality education.



## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ผู้วิจัยต้องขอกราบ  
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ที่  
ปรึกษา ที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง  
จนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สติรพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ  
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.บุญครอง กุลดี รองผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 นางภัทราวรรณ ภูมินทอง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม  
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กรุณาให้  
คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้  
สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำและ ข้อมูลที่  
เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พิจิตร เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บ  
ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนใน  
ทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ  
อุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

ศรธรรม บุ่งอุบล



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	23
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	29
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 .....	38
	ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.....	43
บทที่ 4	ผลการวิจัย.....	47
	ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 .....	48
	ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 .....	64
บทที่ 5	บทสรุป.....	79
	สรุปผลการวิจัย.....	79
	อภิปรายผล .....	82
	ข้อเสนอแนะ .....	88
	บรรณานุกรม.....	89
	ภาคผนวก.....	91
	ประวัติผู้วิจัย .....	106

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ .....	14
ตาราง 2 แสดงจำนวนครู นักเรียน ห้องเรียน แยกตามประเภทและขนาดโรงเรียน .....	31
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 .....	39
ตาราง 4 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ .....	45
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	48
ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม .....	50
ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็นในการ พัฒนา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ .....	52
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร .....	54
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการจัดและพัฒนารายวิชา .....	56
ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล .....	58

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ .....60

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา.....62

ตาราง 13 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.....76



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้แต่ละประเทศตื่นตัวและเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยปัจจัยหลักสำคัญที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นความท้าทายของแต่ละประเทศ ที่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของคน การพัฒนาของทุกประเทศจะเกิดการพัฒนาได้ต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นหลัก ซึ่งหากคนในประเทศมีคุณภาพที่ดี ประเทศก็จะสามารถพัฒนาได้ดีไปด้วย ในการจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพประชาชนของประเทศให้สูงขึ้น เนื่องจากการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญและเป็นกลไกของการพัฒนา ซึ่งเราต้องยอมรับกันว่าเด็กเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นอย่างมาก นอกจากนี้การศึกษายังเป็นกลไกและกระบวนการสำคัญในการอบรม กล่อมเกล่าให้บุคลากรของชาติมีความรู้ ความสามารถ ความฉลาด เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมทั้งจะเป็นรากฐานของชีวิตให้ก้าวไปอยู่ในสังคมและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว ทุกประเทศจึงต่างเร่งพัฒนาการศึกษาให้ มีมาตรฐาน และเกิดคุณภาพสูงสุดเพื่อให้บุคลากรได้นำพาประเทศชาติให้เกิดความแข็งแกร่งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม (ฐนิตา กสิคุณ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต” ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามสากลโลก ดังนั้นโรงเรียนทุกแห่งทั่วประเทศต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 น. 2-3)

ตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขอบข่ายการจัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ ที่ได้ให้สถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปมากขึ้นและสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว ซึ่งงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหรือการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาและเป็นงานที่ต้องนำหลักวิชาต่างมาบูรณาการปรับใช้และประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพของงานวิชาการในสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาบุคคลที่จะขับเคลื่อนการบริหารก็คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหาร นำพาสถานศึกษาให้จัดการศึกษาตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาชาติ รวมถึงผู้บริหารจะต้องคอยการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่างานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น

จากแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีเป้าประสงค์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมืองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และการมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศด้วยฐานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษา

ในสถานศึกษารับผิดชอบจำนวน 132 แห่ง มีพันธกิจส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอย่างอิสระ ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนางานวิชาการ ให้สามารถจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ และผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ในสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2565)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดนำไปปรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตรงตามความต้องการที่แท้จริง และเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของตนให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เหมาะสม เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ



### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

#### ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การจัดและพัฒนาระบบการเรียนรู้อัตโนมัติ และการประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติ การนิเทศการศึกษา

#### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยแบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครู จำนวน 986 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,071 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูจำนวน 278 จำนวนทั้งสิ้น 348 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอ

#### ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

### ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

#### ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยการเลือก

จากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) ที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้าน การบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
2. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
3. เป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียน และให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนงานวิชาการร่วมกับครู โดยกำหนดปฏิทินล่วงหน้าเพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 การบริหารและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครู และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาศึกษابรรลุเป้าหมาย โดยมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร และการวัดและประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

1.4 การวัดและประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เป็นการตรวจสอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ทำให้ทราบสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการใช้เครื่องมือวัดการประเมินหลากหลายเหมาะสม มีการนำผลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการทำ การวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.6 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดระบบ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผล การนิเทศนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพเป็นจริงในปัจจุบันกับ สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารและ พัฒนาหลักสูตร การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาวะหรือกระบวนการในการบริหารงานวิชาการใน ปัจจุบัน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการหรือกำลังดำเนินการ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวกับงาน วิชาการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การจัดและ พัฒนา การเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา วัดจากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

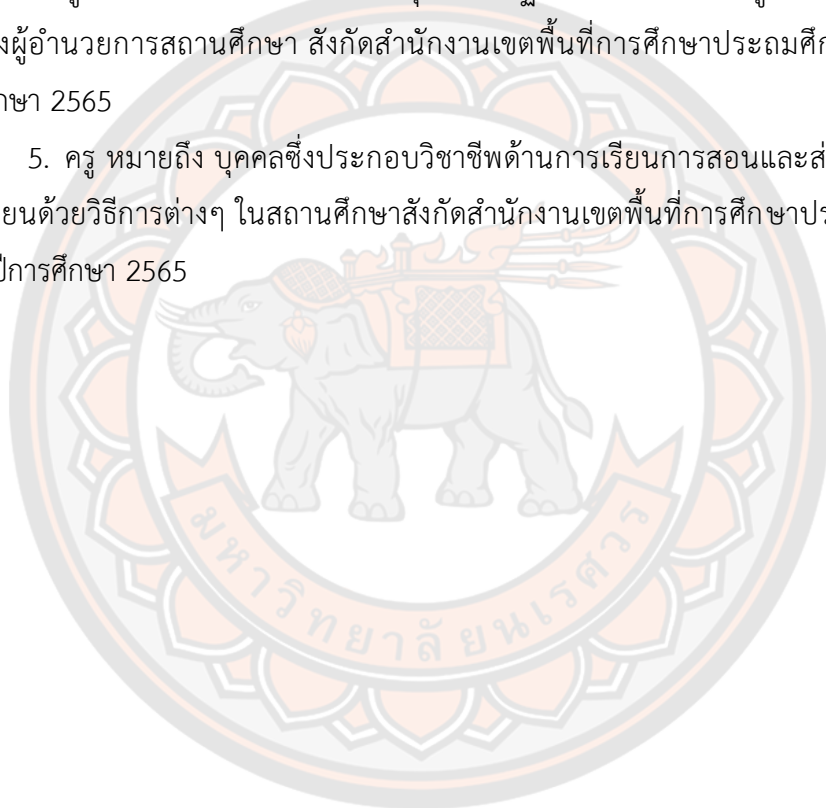
2.2 สภาพควรจะเป็น หมายถึง ความต้องการ ความคาดหวังที่ผู้บริหารว่าควรจะเป็น หรือสิ่งที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงาน วิชาการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา วัตจากแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการนิเทศ การศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565

5. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
  - 1.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
  - 1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น
  - 2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
  - 2.4 หลักการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

### ความหมายการบริหารงานวิชาการ

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนิน ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

จรรณี เก้าเอี้ยน (2557, น. 4) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพล ต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณภาพกับผู้เรียน

ภูวัตนันท์ จันที (2558, น. 10) กล่าวว่างานบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่กำหนด ขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาประสบการณ์ทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559, น. 38) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งจะเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งานการเรียน การสอน งานด้านวัสดุประกอบ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ คำลือ (2561, น. 1) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรม ทุกอย่างทางด้านวิชาการในโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตร เช่นการปรับปรุง พัฒนาการเรียนสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อให้ ผู้เรียนมีคุณภาพ ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุด กับผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร งาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การกำหนดนโยบาย การปรับปรุง และพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียน และให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### **ความสำคัญของงานบริหารวิชาการ**

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาทุกสถานศึกษา ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและคุณภาพของการศึกษาซึ่งจะทราบได้จากผลงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตรของการเรียน การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 33) กล่าวว่า ความสำคัญของงานบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่จะต้องมุ่งดำเนินการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดซึ่งตามเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2553, น. 38-39) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

ภูวัตน์นันทน์ จันทิ (2558, น. 11) งานบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทุกอย่าง ของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการถือว่ามีความสำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญและสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของโรงเรียน เนื่องจาก จุดประสงค์อันแรกในการตั้งโรงเรียนขึ้นมา ก็เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็ก โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกันครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของงานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา จะต้องดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

### ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 9) กล่าวว่า ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 29-30) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงมีการออกกฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กล่าวว่า ขอข่ายด้านการบริหารงานวิชาการไว้ 17 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น



14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3) กล่าวว่าถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงาน วิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา จัดทำโครงการสอนและแผนการสอน

2. การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาค้นคว้า และการนิเทศการสอน เพื่อช่วยเหลือ/แนะแนวครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 32-33) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ ทั้งหมด 9 ด้าน

1. การวางแผนงานวิชาการ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

3. การบริหารการจัดการเรียนรู้

4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

5. การวัดผลประเมินผลการเรียน

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีขอบข่าย ภาระงานที่กว้างขวางและครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิต ของการจัด การศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ
7. การนิเทศภายใน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 30) กล่าวว่า งานวิชาการของในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผลประเมินผล
4. ด้านการนิเทศการศึกษา
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 23) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล



จากตาราง 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ 5 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดและพัฒนารายการการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) การวิจัยเพื่อพัฒนารายการการเรียนรู้ และ 6) การนิเทศการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 34-35) กล่าวว่า กระบวนการคิดก่อนลงมือทำเพื่อกำหนดแผนงานไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จที่ตรงตามเป้าหมายการวางแผนการบริหารงานวิชาการ เป็นกิจกรรมหลักอันดับแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายและทิศทางการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของตน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูคนอื่นได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง ช่วยลดความไม่พอใจและความท้อแท้ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องวางแผนให้ครอบคลุมขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้งหมด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 95) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการเป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผนเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงาน ในอนาคตตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลังการวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มากที่สุด

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 32) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการ เป็น การรวบรวมข้อมูล และสถิติการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับนักเรียน บุคลากร จัดทำแผนนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ อีกทั้งการจัดทำแผนงานวิชาการ มีความสำคัญ และจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลที่เหมาะสมตามความต้องการของการใช้งานซึ่งมีความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว
2. การจัดทำแผนงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการและการจัดระเบียบเกี่ยวกับงานวิชาการ

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 18) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการเป็นหน้าที่และภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการวางแผนนอกจากจะกำหนดขั้นตอนแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว การวางแผนยังช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัด และคุ้มค่า

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 25) กล่าวว่า การวางแผนงานวิชาการเป็นกระบวนการตัดสินใจทางด้านงานวิชาการที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลัง ทั้งการดำเนินการ สถานที่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้และคำนึงถึงสภาพความจริงขณะปฏิบัติให้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการวางแผนการทำงานด้านวิชาการร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

## 2. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 37) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรที่สถานศึกษาอาจดัดแปลงตัดทอน เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ตามกำลังความสามารถ และทรัพยากรของสถานศึกษา โดยไม่ต้องกังวลว่าการปฏิบัติของตนจะสมบูรณ์หรือไม่ เพราะสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อีกมาก การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าเพิ่มขึ้นในแต่ละภาคเรียน แต่ละปีการศึกษา ย่อมเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 35) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาสาระที่สอน กิจกรรมการเรียนรู้ชิ้นงาน/ภาระงาน ที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติเกณฑ์การวัดประเมินผลต้องเชื่อมโยงสะท้อนสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนในมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนั้นในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนต้องวิเคราะห์ คำสำคัญ (Key word) ว่ามาตรฐานและตัวชี้วัดนั้น ระบุว่านักเรียนควรรู้อะไรและทำอะไรได้หรือต้องการให้ผู้เรียนมีเจตคติค่านิยมอะไร ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งต้องเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กับบริบททางสังคมของชุมชนในท้องถิ่นเช่นกัน ก่อนที่จะกล่าวถึงบริบททางสังคมของชุมชนในท้องถิ่นที่มีความสำคัญเป็นอย่างไรกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกระบวนการอย่างไร ขอบเขตเนื้อหาอยู่ตรงไหน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนได้ตามเป้าหมายและเกิดมาตรฐานการเรียนรู้ต่อไป

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน ในการมีส่วนร่วม

ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้พร้อมทั้งการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคม

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 32) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตร เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่แล้ว หรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกาวิเคราะห์จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล

นุชเรศ คำติบุญ (2564, น. 2) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หรือปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร การวัดและประเมินการใช้หลักสูตร และการนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

### 3. ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 53-55) กล่าวว่า ขอบข่ายในการบริหารการเรียนการสอน ดังนี้ การรวบรวมรูปแบบการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดความต้องการในเรื่องสื่อการเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียน การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน การเตรียมการในเรื่องการเรียนการสอน การกำกับและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน การแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนการสอน การร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอน การรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครอง และรายงานผลของสถานศึกษาโดยรวมให้หน่วยงานต้นสังกัด และสาธารณะได้ทราบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 36) กล่าวว่า ขอบข่ายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีดังนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการฝึกปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน การสอน อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 95) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนมีหลายงาน ได้แก่ การจัดทำประมวลการสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูอาจารย์เข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน การจัดทำคู่มือครูด้านวิชาการ การจัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษา และการจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอน การพัฒนาครูอาจารย์ การปรับปรุงการเรียนการสอน สถานศึกษาควรวางแนวปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษาของตนเอง โดยพิจารณาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 33) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลตามที่กำหนด โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน ค้นพบความสามารถของตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งควรมีกิจกรรมที่หลากหลายเน้นผู้เรียนให้มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรม ฝึกทักษะ การคิด การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับเพื่อน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สอดแทรก และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้งการดำเนินโครงการ กิจกรรมเสริม หลักสูตรอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นขั้นตอน สำคัญของการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 34) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่วางแผน และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ตลอดทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เน้นการปลูกฝังความรู้ คู่คุณธรรมโดยจัดให้มีการตรวจสอบความรู้พื้นฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 26) กล่าวว่า กระบวนการในการจัดกิจกรรมโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายให้แก่ผู้เรียน ทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาดตนเองและสังสมคุณลักษณะให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดและพัฒนาระบบการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งจะคำนึงถึงสภาพผู้เรียน ความถนัด ความสนใจ สิ่งแวดล้อม และความต้องการเป็นหลักของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการจัดการของผู้สอนและผู้เรียนให้เกื้อกูลกันผู้สอนต้องวิเคราะห์สาระสำคัญของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

#### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 86) กล่าวว่า การวัดผล เป็นกระบวนการในการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งของหรือเหตุการณ์ใด ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการในการใช้ดุลพินิจหรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสมหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ ที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 37-38) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนว่าเป็นข้อมูลสะท้อนให้ผู้สอนทราบถึงผลการจัดการเรียนการสอนของตนและพัฒนาระบบการเรียนรู้ ดังนั้นข้อมูลที่เกิดจากการวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพเท่านั้นจึงจะสามารถนำไปใช้ได้ อย่างเป็นประโยชน์ตรงตามเป้าหมายและคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงาน ผู้สอนต้องดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงจะได้นำไปกำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักการ แนวคิด วิธีการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและการออกแบบการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีความถูกต้อง ยุติธรรม เชื่อถือได้ มีความสมบูรณ์ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หากการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดข้อมูลสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินการจัดการศึกษา ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ต้นสังกัดส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดข้อมูล สำคัญในการสะท้อนผลและสภาพความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ส่งผลให้การวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนระยะต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 165) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่วัดเพื่อจะได้ทราบผลว่า การเรียนการสอนนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ การวัดและการประเมินผลจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาหลายแห่งต่างได้กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลของตน ในสถานศึกษาที่เด่นทางด้านวิชาการ มักจะมีการตั้งเกณฑ์



วัดและประเมินผลที่เข้มงวดและมีเกณฑ์สูง เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างสถานศึกษา จึงมีความแตกต่าง

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 33) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 78) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อสะท้อนประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา ซึ่งการวัดผลเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกับการประเมินผล คือ การวัดผลจะต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้วัดพฤติกรรมหรือสิ่งใด ๆ ที่ต้องการวัด ทำให้ได้ผลการวัดซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อประเมินผลโดยตัดสินว่าผ่านหรือไม่ผ่าน หรือจัดอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์ประเมิน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 36) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการทดสอบความรู้ความสามารถของนักเรียนแล้วนำผลที่ได้จากการวัดมาตัดสิน แล้วสรุปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และยังสามารถนำผลที่ได้ไปเทียบเมื่อมีการย้ายหรือโอนไปต่างสถานศึกษา

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 26) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งผลการประเมินจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดผล ประเมินผล เป็นการตรวจสอบ เพื่อประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ช่วยให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตรงตามสภาพจริง มีการใช้เครื่องมือและวิธีการวัด ประเมินผลที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน โดยผลที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

## 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 81) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาความจริงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบที่วงการศึกษาขั้นสูง ใช้ ในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพของกลุ่มตน วิชาการศึกษาและวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 38) กล่าวว่า ขอบข่ายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ดังนี้ กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย พัฒนาครู และนักเรียนให้มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนที่ซับซ้อนขึ้น รวมทั้ง สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 33) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนโดยกระบวนการวิจัยเพื่อมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการวิจัย จึงมีรูปแบบเป็นลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน โดยให้ครูเป็นผู้ควบคุม เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ใกล้ชิด กับผู้เรียนมากที่สุด

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 102) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครูและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสามารถ ดำเนินงานไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 39) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนไปยังบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนา การเรียนการจัดการเรียนรู้ และติดตามประเมินผล สรุปผลการดำเนินการวิจัยของครูผู้สอนเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

## 6. ด้านการนิเทศการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 71-73) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารการการนิเทศการศึกษา มี ดังนี้ การสำรวจและวิเคราะห์ เพื่อทราบสภาพปัญหาทางด้านคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา และทราบจุดเด่น จุดด้อย การสร้างความตระหนักในความสำคัญที่ต้องพัฒนาดตนเอง ของบุคลากร เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษา การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศภายใน การติดตามกำกับให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ให้สมบูรณ์

การจัดบริการเพื่อส่งเสริมความสามารถของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ และการประเมินผลการดำเนินงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 40) กล่าวว่า ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้ สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ และกระบวนการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, น. 33) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนและดำเนินการร่วมกัน ตามบทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพด้านวิชาการยิ่งขึ้น โดยการร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมพิชิตปัญหา ร่วมพัฒนาทั้งกลุ่มและตนเอง

จิตติมา วรณศรี (2557, น. 107-117) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร/ผู้นิเทศกับครูเพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้แนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู โดยการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนที่กำหนดไว้ โดยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่น ๆ อันมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะ คุณลักษณะของผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของสถานศึกษา

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, น. 38) กล่าวว่า ขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาเป็นการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาในรูปแบบหลากหลาย เพื่อชี้แนะและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู เพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ครบถ้วนตามหลักสูตร

### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

บัญชาพิพัฒน์ โสดา (2555, น. 42) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นอย่างระบบ โดยใช้การจัดลำดับความสำคัญเป็นหลักในการเลือกความต้องการจำเป็น

โกศล เพ็ญสา (2555, น. 82) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาที่ถูกทาง โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็น และทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

พีรณีย์ จัตูรัส (2561, น. 77) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพเกิดขึ้นกับสภาพควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 62) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นนำผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์มาประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

อศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562, น. 72) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และหากพบความแตกต่างระหว่าง สภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความแตกต่างที่พบจะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำปัญหานั้นมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไข ปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เพื่อประเมินความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างที่พบจะทำให้ทราบถึงปัญหาหรือความต้องการจำเป็น นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ

### ประเภทของความต้องการจำเป็น

การจัดประเภทของความต้องการจำเป็น โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ได้แก่ ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น องค์กร ผู้รับหรือบริการการสนองตอบความต้องการจำเป็น ลักษณะของข้อมูล แนวคิดเชิงเหตุ

และผลสิ่งที่ถูกประเมิน ลักษณะของข้อมูล ที่มาของข้อมูล สิ่งที่ถูกประเมิน และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน สารระเหื่อหา บริบทของความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 47-54) ซึ่งมีรายละเอียดของประเภทความต้องการจำเป็น มีดังต่อไปนี้

#### 1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร

ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทเตรียมการ (preparatory type) ซึ่งดำเนินการเมื่อจะวางแผนงานหรือผลิต และประเภทย้อนหลัง (retrospective type) ดำเนินการเมื่อมีการนำไปปฏิบัติและเกิดผล

#### 2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน

การจำแนกความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมินออกเป็น 4 ประเภท 1) ความต้องการจำเป็นปกติฐาน (normative needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับมาตรฐาน (standard) 2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยในทัศนะของผู้ถูกประเมิน 3) ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (expressed) เป็นความต้องการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการได้รับบริการ 4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (relative needs) เป็นความต้องการจำเป็นตามที่วัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน เน้นที่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มพื้นที่ ไม่ใช่ความแตกต่างจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

#### 3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา

การจำแนกความต้องการจำเป็นตามคิดเชิงเหตุผลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (performance needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (treatment needs) ความต้องการจำเป็นการค้นหาความจริงเกี่ยวกับการทำงานที่ปกติหรือผิดปกติของกลไกหรือระบบต่างๆ ไม่ใช่การสำรวจความคิดเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายต้องการอะไร เพราะผู้ถูกประเมินจริงๆ ก็อาจไม่ทราบว่าความต้องการจำเป็นของตนเองที่แท้จริงคืออะไร

#### 4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

การประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ดังต่อไปนี้

4.1 ระดับกลาง (middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับปัจจัยป้อน (inputs) และกระบวนการหรือวิธีการ (processes) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (immediate products)

4.2 ระดับรวบยอด (comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลิตผล (outputs) หรือบริการ (Services) เป็นความต้องการจำเป็นระดับองค์กร ซึ่งได้ให้บริการกับลูกค้า ขององค์กร โดยรวมความต้องการจำเป็นระดับกลางไว้ด้วย

4.3 ระดับกลยุทธ์ (Strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กรรวม (holistic level) โดยรวมความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลิตผล (outputs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นระดับ รวบยอดและผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลต่อสังคม

#### 5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล

ความต้องการจำเป็นซึ่งสามารถจำแนกตาม ลักษณะข้อมูลได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs) และความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพสามารถเก็บข้อมูลได้จากกลุ่มคนจำนวนน้อย สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไม่มากเท่ากับความต้องการจำเป็นเชิง ปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลในวงกว้างกว่า แต่มีข้อดีที่สามารถสรุปอ้างอิงผลการประเมินไปยังประชากรได้ ดีกว่าการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจาก คนกลุ่มเล็ก

#### 6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล

ความต้องการจำเป็นตามแหล่งที่มาของข้อมูลออกเป็น 2 ประเภทคือ ความต้องการจำเป็นจริง (actual หรือ true needs) กับความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้ (perceived needs) การประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่ใช้การประเมิน ตามการรับรู้โดยอิงประสบการณ์ การสังเกต หรือความรู้สึกของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นแบบนี้เรียกว่าความต้องการจำเป็นตามที่รายงาน (reported needs) ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ที่สำคัญอย่างไรก็ตาม การกำหนดความต้องการจำเป็นตาม การรับรู้อาจไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก สำหรับนักวิจัยบางกลุ่ม โดยเฉพาะถ้าเป็นการประเมินความ ต้องการจำเป็นเกี่ยวกับตัวแปรเชิงปัญญา

#### 7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ

ความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (primary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของ ผู้รับบริการ (Service receivers) หรือลูกค้า ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (secondary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (service providers)

#### 8. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 4 ประเภทดังนี้

8.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับ บทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General role-related needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นได้กับแต่ละหน้าที่

8.2 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร (organization related needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

8.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal needs) เป็นความต้องการจำเป็นทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ

8.4 ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (personal needs) เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนบุคคล

9. การจัดประเภทตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น  
การจัดประเภทของความต้องการจำเป็นตามเกณฑ์ดังกล่าวจำแนกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ได้แก่

9.1 ความต้องการจำเป็นระดับบุคคล (personal needs) โดยบุคคลแต่ละคนอาจมีความต้องการจำเป็นไม่เหมือนกัน

9.2 ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (group needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดจากบุคคลที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม

9.3 ความต้องการจำเป็นขององค์กร (organizational needs) เป็นความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะสะท้อนภาพรวมขององค์กร การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาหมักเป็น การกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาองค์กรมากกว่าการเสนอแนวทางการแก้ไขความต้องการจำเป็นของรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

10. การจัดประเภทตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น  
ความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

10.1 ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (present หรือ Current needs)

10.2 ความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อการเตรียมการรับมือหรือป้องกันปัญหา ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

11. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย

ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (needs solution) ดังนั้นความต้องการจำเป็นสามารถจำแนก ตามขอบเขตของการวิจัยได้ 3 กลุ่ม ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าต้องการได้ข้อมูลประเภทใด ส่วนใหญ่

จะดำเนินการกำหนดความต้องการจำเป็นแบบแรกคือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs) ไม่ได้ ดำเนินการถึงขั้นการกำหนดสาเหตุของความต้องการจำเป็น และการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

### การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุมล ว่องวาณิช (2562, น. 275-279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีความ สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความ แตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น ที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับ ความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" และมาตรวัดที่แสดงระดับของข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนอง หรือสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Is" โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของ สภาพควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการ ดังนี้

$$(PNI_{\text{modified}}) = (I - D) / D$$

เมื่อ	$(PNI_{\text{modified}})$	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ ) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม



### หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 80-82) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลักความสำคัญ (importance) ดังต่อไปนี้

หลักความแตกต่าง (discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยอาจออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบการวิจัยโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ ด้วยการระบุสถานะที่ไม่พึงประสงค์ แต่ไม่ได้เก็บข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบ เนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์กำหนดได้โดยไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูล เช่น ความหิว การเจ็บป่วย อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้นหลักการที่สองการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นคือหลักความสำคัญ

หลักความสำคัญ (importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองและความต้องการจำเป็นนั้นต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญ (needs prioritization) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย กล่าวคือ ผลการวิจัยจากกิจกรรมการกำหนดความต้องการ จำเป็นจะได้ความต้องการจำเป็นมากมาย จึงต้องจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญกระบวนการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และข้อ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ (3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

### ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 105) ขั้นตอนการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วยขั้นการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนด กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

ความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการกำหนด วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผล หรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความ ต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ ประโยชน์นี้ มีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความ ต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์

สิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น (needs assessment research questions) คำถามที่กำหนดขึ้นนี้จะช่วย ในการกำหนดขอบเขตของการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมาย และคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น ในการกำหนด แบบกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนด ความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนด เทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะ ข้อมูล เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล 4) การกำหนด วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 5) การจัดทำรายงาน 6) การใช้ผลการประเมิน

### แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 38) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท สามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแล ของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคน หนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรง ในการให้คุณหรือโทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

ชนิสรา ชุมวงศ์ (2563, น. 63) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา งานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุอุปกรณ์งานด้านวัดผลและประเมินผล งานด้านห้องสมุด งานด้านนิเทศภายใน งานด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ โดยจัดเป็นกระบวนการมีองค์ประกอบ ที่สำคัญของการบริหาร คือ ครูผู้สอนผู้รับนโยบายการบริหารไปปฏิบัติและมีการคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงาน

นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 34) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา งานวิชาการครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร จุดมุ่งหมาย แผนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการสอน การจัดแบบเรียนห้องสมุดโรงเรียน การประเมินผล และการวัดผลการศึกษาและการนิเทศการสอน จะเห็นว่างานวิชาการเหล่านี้ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์จะต้องทำงานร่วมกันอย่างมาก ผู้บริหารโรงเรียนจะทำงานคนเดียวไม่ได้อย่างแน่นอน ถ้าปราศจากความร่วมมือจากครู-อาจารย์ เพราะครู-อาจารย์มีหน้าที่ศึกษาหลักสูตร สอนให้ตรงตาม หลักสูตร ทำแผนการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอน ใช้สื่อการสอนและประเมินผลวัดผลการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาเป็นงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องทำงานประสานความร่วมมือระหว่างครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมตามหลักสูตร จุดหมาย การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนและการวัดประเมินผลการสอน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการ

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองพิจิตร อำเภอสามง่าม อำเภอโพธิ์ประทับช้าง อำเภอวังทรายพูน อำเภอวชิรบารมี และอำเภอสากเหล็ก

#### ข้อมูลทางการศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนครู นักเรียน ห้องเรียน แยกตามประเภทและขนาดโรงเรียน

รายการ/อำเภอ	พิจิตร						รวม	
	เมืองพิจิตร	วังทรายพูน	โพธิ์ประทับช้าง	สามง่าม	สากเหล็ก	วชิรบารมี		
โรงเรียน	หลัก	38	11	26	23	13	20	131
	สาขา			1				1
	รวม	38	11	27	23	13	20	132
ประเภท	เล็ก	29	6	16	20	9	16	96
	ขยายโอกาส	9	5	10	3	4	4	35
	มัธยม			1				1
	รวม	38	11	27	23	13	20	132
ขนาด โรงเรียน (จำนวน นักเรียน)	0-120 คน	27	6	14	15	8	13	83
	121-200 คน	8	3	9	5	4	4	33
	201-300 คน	2		3	2		2	9
	301-499 คน		2	1	1		1	5
	500-1,499คน					1		1
	1,500-2,499 คน	1						1
	รวม	38	11	27	23	13	20	132
จำนวน	ครู/ผอ./รอง ผอ.ร.ร.	306	100	233	172	117	143	1,071
	นักเรียน	5,161	1,543	3,044	2,543	1,638	2,281	16,210
	ห้องเรียน	381	148	254	194	131	174	1,282

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

## นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน”

### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
3. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ และปลอดภัยตามสถานการณ์
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. พัฒนาระบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ แบบมีส่วนร่วม โดยยึดห้องเรียนเป็นฐานการพัฒนา ตามหลักธรรมาภิบาล

### เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมืองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครู รู้ทันโลก มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและเป็นนักกร ทำหน้าที่ที่ปรึกษา (Mentors & Coach) สามารถสร้างสถานการณ์และร่วมพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน
3. สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ห้องเรียนเป็น ห้องเรียน คุณ ภาพ มีการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Active learning) การใช้ STEM ศึกษา และส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัล (Digital literacy) ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนชุมชนสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการบริหาร และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน สู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ยึดห้องเรียนเป็นฐาน การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล

### กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานความสามารถและมาตรฐานตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้ฐานความรู้และระบบการคิด ในลักษณะสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) บนพื้นฐานความพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่วิถีความเป็นเลิศ โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ยึดห้องเรียนเป็นฐานการพัฒนา

### ทิศทางการจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2565

ในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 อันนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา คือ “ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคต ที่ยั่งยืน” ได้ปรับทิศทางการเปิดเรียนให้ปรับคืนเปลี่ยนโรงเรียนให้เหมือนบ้าน เปลี่ยนครูเป็นพ่อ แม่ สร้างความมั่นใจให้ลูกศิษย์ก่อนเปิดภาคเรียน ปรับโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่น่าเรียน ปลอดภัยเหมือน ที่บ้าน ทิศทางการศึกษาจึงดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “สพฐ.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

#### เรื่องที่ 1 ด้านความปลอดภัย

เป็นการดำเนินงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตระหนักความปลอดภัย มีทักษะด้านการป้องกันตัวเอง สร้างกลไกตามหลักธรรมาภิบาล ป้องกันผู้เรียนจากการถูกรังแก มีภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จจากการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ความปลอดภัยในการเรียน การสอน การใช้ชีวิตการทำงาน สุขภาพอนามัยการแพร่ระบาดของโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมถึงโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2. ความปลอดภัยในการใช้ชีวิตในสถานศึกษาของเด็กและครู อาคารสถานที่ สนามเด็กเล่น อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องน้ำ

3. ความปลอดภัยจากภัยที่เกิดจากการกระทำของผู้คนในโรงเรียน เด็กนักเรียนต้องปลอดภัยจากการที่ถูกกลั่นแกล้ง ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษรุนแรงเกินกว่าเหตุ เน้นย้ำครูเรื่องการลงโทษ

ที่ผิดระเบียบ หรือการละเมิดเรื่องเพศ การถูกทำร้ายจากคนภายนอก จุดอับ จุดเสี่ยงในโรงเรียน ปกป้องนักเรียนและวิชาชีพของตน

#### เรื่องที่ 2 ด้านโอกาสทางการศึกษา

เป็นการดำเนินงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าถึงเท่าเทียมและเสมอภาค ใช้ระบบสารสนเทศพัฒนาการศึกษา เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ขับเคลื่อนการศึกษาเพื่ออาชีพ และเพิ่มช่องทางในการเลือกศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จจากการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

เด็กทุกคนในทะเบียนบ้านที่อยู่ในวัยที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมในการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาภาคบังคับต้องมีโอกาสได้รับการศึกษา โอกาสในการเข้าเรียน โอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาที่เท่าเทียมเสมอภาค อาคารสถานที่ สื่อต่าง ๆ กระบวนการที่มีคุณภาพ การได้รับทุนการศึกษา

#### เรื่องที่ 3 ด้านคุณภาพการศึกษา

เป็นการดำเนินงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมีนวัตกรรมการบริหารจัดการ มีระบบการคัดเลือกบุคลากร มีหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเสริมทักษะการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เครือข่ายมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จจากการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

การเรียนรู้ การปรับหลักสูตร 3 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติในการปฏิบัติงานเป็นเลิศ การพัฒนาคุณภาพครูในการสอน เริ่มตระหนักในความเป็นครูสมรรถนะของครู ไม่เป็นภัยต่ออาชีพของตน

#### เรื่องที่ 4 ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

เป็นการดำเนินงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อน กระจายอำนาจสู่ภูมิภาค มีทุกภาคส่วนรับผิดชอบการศึกษาในทุกระดับ สร้างกลไกในการตรวจสอบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จจากการปฏิบัติที่สำคัญ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในอันดับปานกลาง ซึ่งอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการ หลักสูตรและอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสอบถามความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียนในชุมชนและท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ ผู้เรียนตามคู่มือและนโยบายที่กำหนดและนำผลการวิเคราะห์มาจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 3) ด้านการวัดผลประเมินผลสถานศึกษาควรจัดทำระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ของสถานศึกษา ประชุมชี้แจงให้ครูทุกคนมีความเข้าใจในเรื่องของการวัดผลประเมินผล และส่งเสริม ให้ครูมีการวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลาย 4) ด้านการนิเทศการศึกษสถานศึกษาควรจัดทำ เอกสารคู่มือการนิเทศของสถานศึกษา มีการศึกษาดูงานด้านระบบการนิเทศภายใน และกำหนด หลักเกณฑ์ ปฏิทินในการนิเทศอย่างชัดเจน 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบงานวิจัยของสถานศึกษา กำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการติดตาม ตรวจสอบสรุปผล รายงานการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ผู้บริหารทราบ 6) ด้านการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำโครงการสนับสนุน ให้ครูจัดหาและผลิตสื่อนวัตกรรม และครูผู้สอนควรจัดการผลิต และใช้สื่อนวัตกรรมให้ตรงตาม จุดประสงค์ 7) ด้านการพัฒนาาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และดำเนินงานตามปฏิทิน ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตรวจสอบประเมินผลระบบประกันคุณภาพการศึกษา และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สุภิญญา กองสุวรรณ (2564) แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทนักพัฒนาระบบบทบาทนักประเมิน บทบาทนักสื่อสาร บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบทบาทนักพัฒนาประสานงาน และเครือข่าย 2. แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร) ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทนัก ประสานงานและสร้างเครือข่าย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2) ด้านบทบาทนักพัฒนาระบบ ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา



และแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมตามความสามารถ

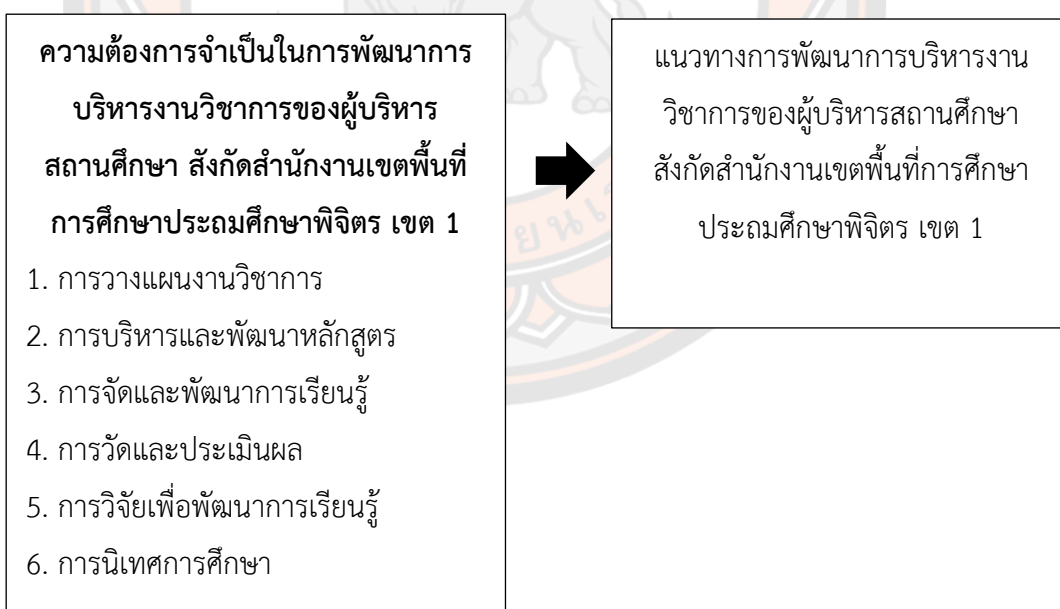
นุชเรศ คำดีบุญ (2564) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่ การวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้การพัฒนาหลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงานวิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียน ลดภาระงานอื่น ๆ ของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียน การวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็นแนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียนให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

ปรีตถกรณ์ กองนาคุ และประสงค์ สายหงส์ (2564) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยครูควรพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้

หลักสูตร ตัวชี้วัด จัดให้มีระเบียบการวัดและประเมินหลักสูตรและการกำกับดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามให้ครูได้อบรมสร้างเครือข่ายวิจัย และนำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการประชุมวางแผนจัดทำหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูนำ หลักสูตรไปใช้จริง มีการจัดระบบโครงสร้าง และสร้างความตระหนักในการประกันคุณภาพทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้ครูในการผลิต จัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินสื่อ กำหนดปฏิทิน การนิเทศครูแบบ กัลยาณมิตร และควรรนำผลการนิเทศไปแก้ปัญหอย่างจริงจัง โดยผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยแบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครู จำนวน 986 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,071 คน ตามข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครูจำนวน 278 คน จำนวนทั้งสิ้น 348 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอ

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

อำเภอ	ประชากร(คน)		กลุ่มตัวอย่าง(คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เมืองพิจิตร	25	281	20	79
วังทรายพูน	7	93	6	26
โพธิ์ประทับช้าง	18	215	15	61
สามง่าม	16	156	13	44
สากเหล็ก	7	110	6	31
วชิรบำรุง	12	131	10	37
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>986</b>	<b>70</b>	<b>278</b>

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1  
ข้อมูลโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2565

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน  
และที่ตั้งของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายการคู่  
ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ	จำนวน	5	ข้อ
2. การบริหารและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	6	ข้อ
3. การจัดและพัฒนาการเรียนรู้อยู่	จำนวน	6	ข้อ
4. การวัดและประเมินผล	จำนวน	5	ข้อ
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่	จำนวน	4	ข้อ
6. การนิเทศการศึกษา	จำนวน	4	ข้อ

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารและพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดและพัฒนาการเรียนรู้อ 4) การวัดและประเมินผล 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ และ 6) การนิเทศการศึกษา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ดร.บุญครอง กุลดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

5.3 นางภัทราวรรณ ภูมินทอง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
 $\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ  
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. คัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objectives Congruence) และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50 – 1.00 มาใช้ ซึ่งปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค หน้า 98-101)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของคอนบัค (Cronbach) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 102)

9. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

#### สภาพปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### สภาพที่ควรจะเป็น

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ ) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ	$PNI_{\text{modified}}$	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพควรจะเป็น
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

## ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร มีความรู้ความเชี่ยวชาญการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทการบริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

1.1 นายธงชัย จันแยม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทการบริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.1 นายกมล สุมาลา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2.2 ดร.ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2.3 ดร.สิริพร ผลประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำน้ำง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



3. เป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

3.1 ดร.วนิดา จันทรมณี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

#### **ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มี 6 ด้าน ได้มาจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารและพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การวัดและประเมินผล
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การนิเทศการศึกษา

#### **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
2. ผู้วิจัยศึกษาผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แล้วเลือกด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้ง 6 ด้าน มาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3. นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึก และการบันทึกวิดีโอผ่านระบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมสำเร็จต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 17 – 29 ตุลาคม 2565 แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

ที่	ชื่อ - นามสกุล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	วันที่สัมภาษณ์	เวลา
1	นายธงชัย จันแยม	20 ตุลาคม 2565	09.30 น.
2	นายกมล สุมาลา	29 ตุลาคม 2565	10.00 น.
3	ดร.ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์	27 ตุลาคม 2565	10.30 น.
4	ดร.สิริพร ผลประเสริฐ	28 ตุลาคม 2565	10.30 น.
5	ดร.วนิดา จันทรมณี	17 ตุลาคม 2565	13.30 น.

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอออนไลน์มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=348)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	70	20.11
ครูผู้สอน	278	79.89
<b>รวม</b>	<b>348</b>	<b>100.00</b>
<b>2. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	69	19.83
5 - 10 ปี	107	30.75
11-15 ปี	95	27.30
มากกว่า 15 ปี	77	22.12
<b>รวม</b>	<b>348</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ที่ตั้งอยู่ของโรงเรียน</b>		
เมืองพิจิตร	99	28.45
วังทรายพูน	32	9.20
สามง่าม	76	21.84
วชิรบรรมี	57	16.38
สากเหล็ก	37	10.63
โพธิ์ประทับช้าง	47	13.50
<b>รวม</b>	<b>348</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 และตำแหน่งครูผู้สอน มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 79.89 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.83 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 และจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอเมืองพิจิตร มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.45 โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอวังทรายพูน มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอสามงาม มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.84 โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอลำดวน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.38 โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอสามโก้ มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และโรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอโพธิ์ประทับช้าง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50



ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการวางแผนงาน วิชาการ	3.74	0.96	มาก	4.47	0.54	มาก	0.196	5
2	ด้านการบริหารและ พัฒนาหลักสูตร	3.56	1.05	มาก	4.40	0.57	มาก	0.236	3
3	ด้านการจัดและ พัฒนาการเรียนรู้	3.57	1.10	มาก	4.45	0.54	มาก	0.245	2
4	ด้านการวัดและ ประเมินผล	3.62	1.10	มาก	4.59	0.34	มากที่สุด	0.268	1
5	ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	3.60	1.07	มาก	4.40	0.50	มาก	0.222	4
6	ด้านการนิเทศ การศึกษา	3.70	1.05	มาก	4.29	0.59	มาก	0.161	6
	<b>รวม</b>	3.63	0.99	มาก	4.43	0.44	มาก	0.221	-

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) และด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมเท่ากับ 0.221 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.268$ ) รองลงมา คือ ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.245$ ) และด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.236$ ) ตามลำดับ





ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พิจิตร เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารและครูร่วมกัน ดำเนินการวางแผนงาน วิชาการของสถานศึกษา	3.76	0.98	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด	0.202	2
2	ผู้บริหารและครูร่วมกัน จัดทำแผนงานวิชาการ ของสถานศึกษา	3.78	0.97	มาก	4.50	0.63	มาก	0.190	4
3	ผู้บริหารและครูร่วมกัน จัดทำปฏิทินการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ แผนงานวิชาการ	3.74	1.04	มาก	4.42	0.68	มาก	0.182	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากรปฏิบัติตาม แผนงานวิชาการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์	3.71	1.05	มาก	4.45	0.65	มาก	0.199	3
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติงานตามแผนงาน วิชาการของสถานศึกษาที่ ก่อให้เกิดความ สำเร็จและนำไปสู่ ประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ	3.71	1.12	มาก	4.47	0.62	มาก	0.205	1
	รวม	3.74	0.96	มาก	4.47	0.54	มาก	0.196	-

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ในภาพรวมเท่ากับ 0.196 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.205$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.202$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.199$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารและครูร่วมกัน จัดทำหลักสูตรสถาน ศึกษาที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.63	1.04	มาก	4.42	0.65	มาก	0.218	6
2	ผู้บริหารและครูศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลัก สูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทาง การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	3.53	1.10	มาก	4.41	0.68	มาก	0.249	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดทำโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้อง กับหลักสูตรสถานศึกษา	3.61	1.10	มาก	4.42	0.65	มาก	0.224	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ออกแบบแผนการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียนที่ สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษา	3.55	1.18	มาก	4.40	0.69	มาก	0.239	4
5	ผู้บริหารนิเทศติดตามการ นำหลักสูตรสถานศึกษา ของครูอย่างต่อเนื่อง	3.49	1.17	มาก	4.35	0.65	มาก	0.246	2
6	ผู้บริหารวัดและประเมิน ผลการใช้หลักสูตร และ นำผลการประเมินมา พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.57	1.13	มาก	4.43	0.67	มาก	0.241	3
	<b>รวม</b>	3.56	1.05	มาก	4.40	0.57	มาก	0.236	-

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และผู้บริหาร วัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวัดและประเมินผล การใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) และผู้บริหารและครูศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมเท่ากับ 0.236 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาของครูอย่างต่อเนื่อง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.246$ ) และผู้บริหาร วัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.241$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	3.67	1.12	มาก	4.48	0.65	มาก	0.221	6
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.64	1.14	มาก	4.45	0.67	มาก	0.223	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระและกิจกรรมการเรียนรู้	3.53	1.20	มาก	4.41	0.66	มาก	0.249	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน	3.58	1.13	มาก	4.46	0.63	มาก	0.246	4
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	3.48	1.19	มาก	4.45	0.67	มาก	0.279	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	3.56	1.18	มาก	4.45	0.66	มาก	0.250	2
	รวม	3.57	1.10	มาก	4.45	0.54	มาก	0.245	-

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับความสนใจของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับความสนใจของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัด ของผู้เรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการจัด และพัฒนารการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.245 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.279$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.250$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู วัดผลประเมินผลคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา	3.64	1.13	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด	0.266	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู วัดผลประเมินผลคุณภาพ ผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน	3.61	1.16	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด	0.302	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	3.59	1.19	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด	0.284	2
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำ ผลการวัดประเมินผล มาปรับปรุงพัฒนาการวัด ประเมินผลในปีถัดไป	3.62	1.15	มาก	4.48	0.53	มาก	0.238	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำ ผลการประเมินผู้เรียนมา พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.64	1.16	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด	0.250	4
	รวม	3.62	1.10	มาก	4.59	0.34	มากที่สุด	0.268	-

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา และ

ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผู้เรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการวัดประเมินผลในปีถัดไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.61$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผู้เรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.55$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมเท่ากับ 0.268 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.302$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.284$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.266$ ) ตามลำดับ



ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.74	1.18	มาก	4.42	0.62	มาก	0.182	4
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำ วิจัยในชั้นเรียนเป็น กระบวนการแก้ปัญหาใน ชั้นเรียนที่เป็นระบบ	3.61	1.14	มาก	4.42	0.59	มาก	0.224	2
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำ ผลการวิจัยในชั้นเรียนมา ปรับปรุงพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.49	1.15	มาก	4.41	0.65	มาก	0.264	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู วิเคราะห์ผลและสรุปการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนพร้อมเผยแพร่ให้ ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ	3.56	1.15	มาก	4.35	0.66	มาก	0.222	3
	รวม	3.60	1.07	มาก	4.40	0.50	มาก	0.223	-

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ที่เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลและสรุปการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อมเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลและสรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อมเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.264$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เป็นระบบ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.224$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลและสรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อมเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.222$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็น และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพควรจะเป็น			PIN modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ผู้บริหารและครูประชุม ร่วมกันวางแผนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.73	1.15	มาก	4.37	0.67	มาก	0.172	2
2	ผู้บริหารและครูประชุม ร่วมกันกำหนดวิธีการ นิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.67	1.20	มาก	4.31	0.68	มาก	0.174	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำ ผลการนิเทศมาใช้ในการ พัฒนาปรับปรุงวิธีการ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	3.74	1.20	มาก	4.28	0.68	มาก	0.144	4
4	ผู้บริหารกำกับติดตาม การดำเนินการนิเทศ การศึกษาภายใน สถานศึกษา เพื่อให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ในการพัฒนา ผู้เรียน	3.64	1.22	มาก	4.20	0.74	มาก	0.154	3
	<b>รวม</b>	3.70	1.05	มาก	4.29	0.59	มาก	0.161	-

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) และผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

สภาพควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

และผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมเท่ากับ 0.161 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.174$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.172$ ) และผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) ตามลำดับ

## ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ และนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องขอบข่ายแผนงานวิชาการของสถานศึกษา นำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องจัดอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำแผนงานวิชาการ รู้ว่าการจัดทำแผนงานวิชาการมีความสำคัญที่จะเป็นทิศทางในการปฏิบัติ นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จของงานวิชาการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอง ต้องวางแผนการจัดอบรม ประชุมสัมมนาสร้างองค์ความรู้เรื่องการพัฒนาแผนงานวิชาการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปขยายผลต่อการปฏิบัติในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องกำกับติดตามเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ให้จัดทำแผนงานวิชาการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนงานวิชาการตามบริบทของสถานศึกษา ตามแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่กำหนดวิสัยทัศน์นโยบายเป็นทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษานำนโยบายไปปรับประยุกต์ใช้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตพื้นที่สร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารถึงแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่และนโยบายของ สพฐ.  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดแผนงานวิชาการตามบริบทของสถานศึกษา และตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ รวมถึงนโยบายของ สพฐ.  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

1.3 ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวางแผนและจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นรูปธรรม เกิดแผนงานวิชาการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนงานวิชาการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ทราบถึงมาตรฐานตำแหน่ง ครูรู้บทบาทตนเองและแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ครู เกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนที่จะนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผลสำเร็จที่จะเกิดกับนักเรียนโดยตรง  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารร่วมกับครูวิชาการกำหนดปฏิทินงานวิชาการที่มีความชัดเจน เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของครูในขับเคลื่อนงานวิชาการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการที่สถานศึกษากำหนด และนำไปสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องขับเคลื่อนให้ครูนำแผนงานวิชาการไปสู่การปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามให้งานในสถานศึกษา เป็นไปตามแผนงานวิชาการที่กำหนด  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการให้สำเร็จ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจขอบข่ายงานวิชาการให้กับครูผู้รับผิดชอบงานต่างๆ ยกกรณีศึกษาให้ทราบถึงความสำเร็จของงานวิชาการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

## 2. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร ที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการเรียนรู้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐาน/ตัวชี้วัดศึกษานิเทศก์มีการดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทุกปีการศึกษา  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...หลักสูตรเป็นตัวกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ของการเรียนรู้ ที่สำนักงานเขตจะต้องกำกับดูแลสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 20 ตุลาคม 2565)

...โรงเรียนขนาดเล็กเชิงุศศึกษาเทศก่มาเป็นพิ่เลี้ยงในการวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานตัวชี้วัด เชื่อมโยงมาสู่บริบทท้องถิ่น  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้จัดทำ/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองบริบทของชุมชน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...เขตพื้นที่ให้การช่วยเหลือการจัดทำหลักสูตร พาคิดพาทำ โดยศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบแต่ละโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

..หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่มีการปรับให้สนองบริบทของสถานศึกษา มีการติดตามจากเขตพื้นที่การศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

...ต้นสังกัด มีการนิเทศติดตามการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชา และการนำหลักสูตรไปใช้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาประชุมชี้แจงให้ครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารวมถึงการให้ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในการเขียนหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการสอน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

..ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนคือตัวนักเรียน ที่ทุกคนรับทราบถึงทิศทางการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ครูทุกคนได้เข้าร่วม เพื่อให้ทราบกรอบทิศทางพัฒนาผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารและครู ต้องรู้และเข้าใจมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลาง เพราะเป็นเป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศติดตาม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปรับใช้ในการออกแบบหน่วยและแผนการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)



2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ผ่านการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...บุคคลที่สำคัญคือตัวผู้บริหารต้องกำหนดกรอบการติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ผ่านการออกแบบการสอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารและครูวิชาการกำหนดปฏิทินการนิเทศติดตาม ล่วงหน้าเพื่อให้การเรียนรู้ อย่างแท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 ตุลาคม 2565)

...มีการนิเทศที่เป็นระบบ มีแผนงานชัดเจน การลงนิเทศผ่านการสังเกตการณ์สอน รวมถึงบรรยากาศในชั้นเรียนขณะจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

### 3. ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี ที่สนองความแตกต่างของผู้เรียนตามองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ Content (เนื้อหา) Process(กระบวนการ) และ Product (ผลลัพธ์) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...อย่างไรก็ตามก็ต้องมีการจัดอบรมจากสำนักงานเขตพื้นที่ เพราะเป็นการเพิ่มเติม ความรู้ในการจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน ทางสำนักงานเขต พื้นที่ ควรมีการอบรมให้กับครูผู้สอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ตามองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ เนื้อหา กระบวนการ และผลลัพธ์ ให้กับครูผู้สอนได้นำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการนำข้อมูลการเยี่ยมบ้าน การสอบวัดแวว มาเป็นข้อมูลพื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผ่านการเยี่ยมบ้านคัดกรองนักเรียน เป็นการทราบข้อมูลอย่างแท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่การศึกษาควรออกแบบการวัดแววที่เป็นรูปธรรมให้กับสถานศึกษา เช่น ระบบออนไลน์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ต้นสังกัดควรส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแบบประเมิน PA

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่าง ของผู้เรียน และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ผู้อำนวยการเองต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมในด้าน ของความแตกต่างของผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 27 ตุลาคม 2565)

...การมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมการอบรมประชุมของสำนักงานเขตจากผู้อำนวยการ ในเรื่องของความแตกต่างความหลากหลายของผู้เรียนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้น การลงมือปฏิบัติจริง และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

3.4 ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้  
สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารอยู่ในสถานศึกษามีความใกล้ชิดครู ควรกำกับติดตามและให้คำแนะนำให้  
การออกแบบการจัดการเรียนรู้เกิดเป็นรูปธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำกับติดตาม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบจะต้องดูทั้งแผนการสอน  
สังเกตการณ์วิธีการสอนในชั้นเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

#### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูวัดผลประเมินผล  
คุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิค  
การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การจัดอบรมเป็นเรื่องที่สำนักงานเขตโยที่ทีมงานศึกษานิเทศก์จัดอบรมทุกปี  
การศึกษา เป็นการทบทวนเรื่องของงานวัดผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่ควรจัดอบรมให้กับครูรุ่นใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงหลักของการวัด  
และประเมินผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...เรื่องของเทคนิคการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เขตพื้นที่ควรให้  
ความสำคัญให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน เน้นการวัดด้วยวิธีที่หลากหลาย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...เขตพื้นที่ที่มีการกำกับติดตามการวัดและประเมินผลของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ทางเขตต้องออกตรวจเยี่ยม ทำการนิเทศตามโรงเรียน สถานศึกษาในสังกัด ดูการเรียนการสอนของครู และดูตัวนักเรียน  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่จัดอบรมสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตส่งเสริม สนับสนุนการทดสอบระดับชาติให้กับผู้เรียน เป็นการทราบข้อมูลจากการวัดที่หลากหลาย  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำการสร้างเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ของครูผู้สอน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารควรมีการนิเทศ และแนะนำถึงเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของครู  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ผู้อำนวยการมีการติดตามการสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ที่หลากหลาย  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรที่จะมีการแนะนำ เสนอแนะให้กับครูผู้สอนถึงเครื่องมือ การวัดผลและประเมินผล  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัด PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดผลระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างกลุ่ม PLC มาเรียนรู้แลกเปลี่ยนในเรื่องของการวัดผลประเมินผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารมีเครือข่ายตามกลุ่มโรงเรียนอยู่แล้วก็สามารถทำเป็นกลุ่มการ PLC ร่วมกันพัฒนาได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสนับสนุนให้การ PLC เป็นกลุ่มในสาระหรือแม้ตามกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงให้เป็นบริบทปัญหาต่าง ๆ มาช่วยกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

#### 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงานตามวงจร PAOR ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...เขตพื้นที่อบรมการจัดทำประเด็นท้าทาย และกระบวนการ PAOR

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตเป็นที่เลี้ยงในการนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ประเด็นท้าทายเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...เขตพื้นที่ควรส่งเสริมให้มีการจัด PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดผลระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตกำกับติดตามการจัดทำ PLC ของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่พาคิด พาทำ กระบวนการ PLC และสร้างกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ ติดตามการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารควรขอความร่วมมือให้ศึกษานิเทศก์เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษาในการทำวิจัยแก้ไขปัญหา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนให้ครูได้รับทราบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

...นิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

5.4 . ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา นำมาสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารให้ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการแก้ไขครูเป็นทราบดีที่สุดว่าปัญหาของการเรียนในชั้นเรียนเป็นอย่างไร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...การทำข้อตกลงการพัฒนางาน วPA เป็นวิธีการให้ครูได้หาวิธีแก้ปัญหาโดยใช้นวัตกรรม หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนักเรียน สามารถแก้ปัญหานั้นได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น CAR, ชุดการสอน, เกม, บทเรียนออนไลน์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

## 6. ด้านการนิเทศการศึกษา

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาการกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่สำนักงานเขตให้ความสำคัญ จัดศึกษานิเทศก์ลงโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตร  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...เขตพื้นที่ควรจัดทำคู่มือวิธีการ/แบบการนิเทศ โรงเรียนจะได้นำไปเป็นแบบอย่างช่วยให้การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเกิดเป็นรูปธรรม  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

6.2 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนิเทศการศึกษาอย่างมีระบบ มีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา และเน้นการนิเทศเสริมแรงให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน กำหนดปฏิทินการดำเนินการและนิเทศแล้วครูต้องนำไปพัฒนาปรับปรุง  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...การกำหนดแนวทางการนิเทศในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องทำให้เกิด เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียน  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารขับเคลื่อนการนิเทศอย่างมีระบบ เน้นเสริมแรงให้กับผู้รับการนิเทศ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 28 ตุลาคม 2565)

ให้ดีขึ้น

...การนิเทศเป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องดำเนินการภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขพัฒนา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)

6.3 ผู้บริหารส่งเสริม กำกับติดตาม การนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การนิเทศติดตาม ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ศึกษานิเทศก์เข้ามาเป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาต่าง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 20 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศต้องนำผลไปปรับปรุงแก้ไข ผ่านกระบวนการ PLC ซึ่งผู้บริหารต้องดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 29 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศในชั้นเรียนนำมาสู่แนวทางแก้ไขปัญหา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 27 ตุลาคม 2565)

...การนิเทศช่วยสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 18 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารส่งเสริมดำเนินการนิเทศภายใน โดยการทำ PLC ในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 17 ตุลาคม 2565)



ตาราง 13 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

แนวทางการ พัฒนาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้รับผิดชอบ	
	สำนักงานเขตพื้นที่	ผู้บริหารสถานศึกษา
<b>1. ด้านการวางแผน งานวิชาการ</b> ท่านคิดว่าจะมีวิธีการ ในการพัฒนาให้ครู ปฏิบัติงานตาม แผนงานวิชาการของ สถานศึกษาที่ก่อให้เกิด ความสำเร็จ และ นำไปสู่ประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพอย่างไร	1. จัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิง ปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง ขอบข่ายแผนงานวิชาการ ของสถานศึกษา 2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำ แผนงานวิชาการตามบริบทของ สถานศึกษา ตามแนวนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3. ประชุมเชิงปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนและจัดทำแผนงานวิชาการ ของสถานศึกษาเป็นรูปธรรม 4. ส่งเสริม สนับสนุนขับเคลื่อน การดำเนินงานตามแผนงาน วิชาการที่สถานศึกษากำหนด และ นำไปสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา
<b>2. ด้านการบริหาร และพัฒนาหลักสูตร</b> ท่านคิดว่าจะมีวิธีการ ในการพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา อย่างไร	1. จัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดของ หลักสูตรที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมให้จัดทำ/พัฒนาหลัก สูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ที่ตอบสนองบริบทของชุมชน	3. ประชุมชี้แจงร่วมกันพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการให้ ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การ ปฏิบัติในการเขียนหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการสอน 4. จัดการนิเทศ ติดตามการนำ หลักสูตรไปใช้ ผ่านการสังเกต การณ์สอน และการสังเกตชั้นเรียน

แนวทางการ	ผู้รับผิดชอบ	
พัฒนาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่	ผู้บริหารสถานศึกษา
<p><b>3. ด้านการจัดและ พัฒนาการเรียนรู้</b> ท่านคิดว่าจะมีวิธีการ ในการพัฒนาให้ครู จัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับความ ถนัดของผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. จัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการออกแบบการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลายวิธี ที่สนอง ความแตกต่างของผู้เรียนตาม องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ Content (เนื้อหา) Process(กระบวนการ) และ Product (ผลลัพธ์)</p> <p>2. ส่งเสริม สนับสนุนการนำข้อมูล การเยี่ยมบ้าน การสอบวัดแวว มา เป็นข้อมูลพื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน</p>	<p>3. ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความ แตกต่างของผู้เรียน และนำมาปรับ ใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน เน้นการ เรียนรู้แบบ Active Learning</p> <p>4. การนิเทศ ติดตามและให้ คำแนะนำ การออกแบบการจัด การเรียนรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน</p>
<p><b>4. ด้านการวัดและ ประเมินผล</b> ท่านคิดว่าจะมีวิธีการ ในการพัฒนาให้ครู วัดผลประเมินผล คุณภาพผู้เรียนตาม สภาพความเป็นจริง ของผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. จัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการวัดและ ประเมินผลในชั้นเรียนอย่างเป็น รูปธรรม</p> <p>2. ส่งเสริม สร้างความเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้เรียนว่ามีความสามารถแตกต่าง กัน เน้นการวัดด้วยวิธีที่หลากหลาย</p>	<p>3. นิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำ การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ของครูผู้สอน</p> <p>4. ส่งเสริมให้มีการจัด PLC เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ วัดผลระหว่างโรงเรียนที่มีบริบท ใกล้เคียงกัน</p> <p>5. จัดทำบันทึกผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูล ที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p>

แนวทางการ	ผู้รับผิดชอบ	
พัฒนาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่	ผู้บริหารสถานศึกษา
<p><b>5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b></p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. จัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>	<p>3. นิเทศ ติดตามการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p> <p>4. ส่งเสริมการจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา นำมาสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p>
<p><b>6. ด้านการนิเทศการศึกษา</b></p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาการกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร</p>	<p>1. จัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา</p>	<p>2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนิเทศการศึกษาอย่างมีระบบ มีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา และเน้นการนิเทศเสริมแรงให้เกิดการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ</p> <p>3. ส่งเสริม กำกับติดตาม การนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คนและครูจำนวน 278 จำนวนทั้งสิ้น 348 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายคู่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ

สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล และผลความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.221 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.268$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.196 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.205$ )

1.2 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.236 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ )

1.3 ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.245 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.279$ )

1.4 ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผู้เรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.268 ซึ่งข้อที่มีดัชนี

ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.302$ )

1.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.223 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.264$ )

1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สภาพควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.161 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.174$ )

2. ผลการศึกษาแนวทางการทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีแนวทางการทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องขอบข่ายแผนงานวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดทำแผนงานวิชาการตามบริบทของสถานศึกษา ตามแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรประชุมเชิงปฏิบัติงาน ร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา และการขับเคลื่อนดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ที่สถานศึกษากำหนด นำไปสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด ของหลักสูตรที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้ การจัดทำ/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองบริบทของชุมชน มีการประชุมชี้แจง

ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และจัดการนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้

2.3 ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเทคนิค การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ตามองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ Content (เนื้อหา) Process(กระบวนการ) และ Product (ผลลัพธ์) ส่งเสริม การนำข้อมูลการเยี่ยมบ้าน การสอบวัดแวว มาเป็นข้อมูลพื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ นำมาปรับใช้ ให้เหมาะสมกับนักเรียน เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และการนิเทศ ติดตามการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน

2.4 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ เทคนิคการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน การสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน เน้นการวัดด้วยวิธีที่หลากหลาย การนิเทศ ติดตามการสร้าง เครื่องมือวัดผลและประเมินผลของครูผู้สอน การจัด PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดผล ระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และจัดทำบันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ ประเด็นทำทหายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำนวัตกรรมการศึกษาสู่การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน และการนิเทศ ติดตามการผลของการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ควรจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทาง การนิเทศภายในสถานศึกษา มีการนิเทศการศึกษาอย่างมีระบบ/รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม กับบริบทสถานศึกษา เน้นการนิเทศเสริมแรงให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการกำกับ ติดตาม การนิเทศภายในสถานศึกษา ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในภาพรวม ด้านการวัดและประเมินผล มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดและพัฒนาการเรียนรู้ และด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวัดและประเมินผล

เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เป็นการตรวจสอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ทำให้ทราบสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการใช้เครื่องมือวัดการประเมินหลากหลายเหมาะสม มีการนำผลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิโกนต์ ทองโคตร (2564, น. 120) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช ศรีสวัสดิ์ (2562, น. 161) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 104) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางการทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนา ขอบข่ายงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ เกี่ยวกับผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ และนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พบว่า ควรจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง ขอบข่ายแผนงานวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนงานวิชาการตามบริบทของสถานศึกษา ตามแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา และการขับเคลื่อนดำเนินงานตามแผนงานวิชาการที่สถานศึกษากำหนด นำไปสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารร่วมกับครูดำเนินการวางแผนงานวิชาการ การจัดทำแผนงานวิชาการ การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบถึง เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงานวิชาการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ก่อให้เกิด



ความสำเร็จนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นคร จงอนุรักษ์ (2564, น. 20) ได้กล่าวว่า การวางแผนงานด้านวิชาการนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานด้านวิชาการที่ดี จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบเห็นถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ และเมื่อพบปัญหาในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้สามารถวิธีการในการแก้ปัญหาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558, น. 25) ได้กล่าวว่า การวางแผนงานด้านวิชาการในโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากเพราะการวางแผนที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องร่วมกับครูผู้สอนศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของงานด้านวิชาการในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564, น. 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า การวางแผนงานวิชาการมีการกำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในการดำเนินงานวิชาการที่จะช่วยพัฒนาให้บรรลุตามอุดมการณ์และเป้าหมายโรงเรียน มีการวางแผนการทำงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและชัดเจน อาจลดขั้นตอนการปฏิบัติที่อาจจะไม่จำเป็นเพื่อที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับผู้บริหารมีวิธีการในการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตรที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้ การจัดทำพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองบริบทของชุมชน มีการประชุมชี้แจงร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และจัดการนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับครู และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนงาน ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุดเหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิสร่า ชุมวงศ์ (2563, น. 109) ที่กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตร การกำหนดหลักการการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร และการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า การพัฒนาหลักสูตร เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรโดยหน่วยงานภายนอก การกำหนดสัดส่วนเวลาระหว่างการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดโครงสร้างหลักสูตรช่วยพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามอุดมการณ์และเป้าหมายหลักสูตรช่วยพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามอุดมการณ์และเป้าหมาย

2.3 ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้ เกี่ยวกับผู้บริหารให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ตามองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ Content (เนื้อหา) Process(กระบวนการ) และ Product (ผลลัพธ์) ส่งเสริม การนำข้อมูลการเยี่ยมบ้าน การสอบวัดแวว มาเป็นข้อมูลพื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน เน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning และการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564, น. 37) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สามารถทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผลักดันให้มีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีการจัดเตรียมเนื้อหาการสอนที่หลากหลายและยืดหยุ่น คำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558, น. 131) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนา

จาง (2560, น. 138) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย

ดลิ่งชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.4 ด้านการวัดและประเมินผล เกี่ยวกับผู้บริหารให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน การสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนว่ามีความสามารถแตกต่างกัน เน้นการวัดด้วยวิธีที่หลากหลาย การนิเทศ ติดตามการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลของครูผู้สอน การจัด PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดผลระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และจัดทำบันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลประเมินผล เพื่อเป็นการตรวจสอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลาย และการนำผลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดถรณ์ กองนาคุ และประสงค์ สายหงส์ (2564, น. 63) ที่กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผล เป็นการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้น การประเมินสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชาติลาจันทร์ (2558, น. 45) ที่กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน มีความสำคัญมากต่อการเรียนการสอนของนักเรียน เพราะจะเป็นการวัดว่านักเรียนที่เรียนมาแล้วมีความรู้มากน้อยเพียงใดจากที่เรียนมาและเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว นักเรียนผ่านเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน จัดเครื่องมือในการประเมินให้เพียงพอ และให้มีคุณภาพเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่จะวัด โดยยึดเกณฑ์การประเมินผลของทางราชการที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี นิยมรัตน์ (2562, น. 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เกี่ยวกับผู้บริหารมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ควรจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำนวัตกรรมทางการศึกษาสู่การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน และการนิเทศ ติดตามการผลของการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และการทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ นำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรณศรี (2557, น. 102) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย ปฐพี (2559, น. 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนงบประมาณในการวิจัยเพื่อลดภาระของครูผู้วิจัย

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา เกี่ยวกับผู้บริหารมีวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ควรจัดทำคู่มือการนิเทศการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา เน้นการนิเทศเสริมแรงให้กับครูเกิดการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครวิรินทร์ แก่นจันทร์ (2562, น. 45) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แล้วนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น. 53) ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ติดตามประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพวรรณ ปิ่นวิหค (2561, น. 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าผลการจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยเรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับ 1 คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในเรื่องเทคนิคและวิธีการนิเทศอันดับ 2 คือ ผู้บริหารและครูควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาและอันดับ 3 คือผู้บริหารควรจัดให้การนิเทศมีความต่อเนื่องและเป็นระบบในการดำเนินงานนิเทศ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ควรให้ครูมีการวัดผลประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลาย และการนำผลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ควรจัดอบรม สัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผลร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ และให้ความสำคัญในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาปัจจัยที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ตามความเหมาะสม

# บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา(พิมพ์ ครั้งที่ 3)*. บริษัท เมธีทีปส์ จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จรูณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา(พิมพ์ ครั้งที่ 2)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เจริญพงศ์ คงทน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนิสรา ชุมวงศ. (2563). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐณิกันต์ ทองโคตร. (2564). *แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10(37), 113-122.*
- นคร จงอนุรักษ์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. (การค้นคว้า อิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นุชรี เนียมรัตน์. (2562). การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณฐชา ศิลาจันทร์. (2558). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรัดถรณ์ กองนาคู และประสงค์ สายหงส์ (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(2), 46-56
- ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมสุขภาพ.
- ภูวนัย ปัฐพี. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวัตน์นันทน์ จันทิ. (2558). การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัย มหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2553). การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- ศรารุช ศรีสวัสดิ์. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (ภาคพลินธุ์) (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี*.  
สืบค้น 2 เมษายน 2565, จาก <https://phichit1.go.th>.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ(พิมพ์ ครั้งที่ 1)*. นนทบุรี: บริษัทร่มเกล้า จำกัด.
- สุภิญญา กองสวรรค์ (2564). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร) (การค้นคว้าอิสระปริญญา  
มหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น(พิมพ์ครั้งที่ 4)*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). *หลักสูตรและการบริหารงานของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- อัมพวรรณ ปิ่นวิหค. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทพ  
ศิรินทร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



### ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สริพร เขาวนชัย  
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.บุญครอง กุลดี  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
3. นางภัทรวรรณ ภูมินทอง  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

#### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

1. นายธงชัย จันแ้ย  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. นายกมล สุมาลา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพิจิตร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
3. ดร.ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแขง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
4. ดร.สริพร ผลประเสริฐ  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำน้ำง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
5. ดร.วนิดา จันทรมณี  
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ของ นายศรธรรม บุ่งอุบล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายศรธรรม บุ่งอุบล  
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา  ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี  5 - 10 ปี

11-15 ปี  มากกว่า 15 ปี

3. โรงเรียนตั้งอยู่ในอำเภอ

เมืองพิจิตร  วังทรายพูน  สามง่าม

วชิรบรรมี  สากเหล็ก  โพธิ์ประทับช้าง

### ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพควรจะเป็นในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพควรจะเป็นในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพควรจะเป็นในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพควรจะเป็นในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพควรจะเป็นในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การวางแผนงานวิชาการ</b>											
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนงานวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การบริหารและพัฒนาหลักสูตร</b>											
6	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารและครูศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การจัดและพัฒนากาเรียนรู</b>											
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรูและหน่วยการเรียนรูที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรูที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรูที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรูและกิจกรรมการเรียนรู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรูที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรูที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรูที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรูมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การวัดและประเมินผล</b>											
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรูของหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริงของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการวัดและประเมินผลในปีถัดไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผู้เรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b>											
23	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เป็นระบบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลและสรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อมเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>การนิเทศการศึกษา</b>											
27	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1



ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

\*\* ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม \*\*



## ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่	รวม		
		1	2	3			
<b>การวางแผนงานวิชาการ</b>							
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนงานวิชาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนงานวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแผนงานวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาก่อให้เกิดความสำเร็จและนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การบริหารและพัฒนาหลักสูตร</b>							
6	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารนิเทศติดตามการนำหลักสูตรสถานศึกษาของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การจัดและพัฒนารการเรียนรู้</b>							
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>การวัดและประเมินผล</b>							
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผล คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผล คุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัด ประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวัด ประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการวัด ประเมินผลในปีถัดไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมิน ผู้เรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b>							
23	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ใน การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็น กระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่เป็น ระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้น เรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลและสรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อม เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>การนิเทศการศึกษา</b>							
27	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันวางแผนการ นิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารและครูประชุมร่วมกันกำหนด วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ ในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินการนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนา ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	30

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินความ  
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1  
ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา  
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พิจิตร เขต 1

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

นายศรธรรม บุ่งอุบล  
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล .....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....

สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในประเด็นต่อไปนี้

#### 1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษา  
ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ และนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างไร (PNI<sub>modified</sub> = 0.205)

.....

.....

.....

#### 2. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างไร (PNI<sub>modified</sub> = 0.249)

.....

.....

.....



### 3. ด้านการจัดและพัฒนารการเรียนรู้

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียนอย่างไร (PNI<sub>modified</sub>= 0.279)

.....

.....

.....

### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูวัดผลประเมินผลคุณภาพผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนอย่างไร (PNI<sub>modified</sub>= 0.302)

.....

.....

.....

### 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนารการเรียนรู้

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร (PNI<sub>modified</sub>= 0.264)

.....

.....

.....

### 6. ด้านการนิเทศการศึกษา

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาการกำหนดวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร (PNI<sub>modified</sub>= 0.174)

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายศรธรรม บุ่งอุบล
วัน เดือน ปี เกิด	22 กันยายน 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 155/5 หมู่ 7 ตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร 66160
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านท่าพ่อ(ครุฑวิทยากรณ์) เลขที่ 189 หมู่ 5 ตำบลท่าพ่อ อำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 66000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2560 โรงเรียนบ้านท่าพ่อ(ครุฑวิทยากรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผลงานตีพิมพ์	ศรธรรม บุ่งอุบล, และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2565). การศึกษาความต้องการจำเป็นของงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. (931-941).