

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล นำข้อมูลมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้นักวิชาการ และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ด้านการศึกษา และผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา รวมจำนวน 12 คน พิจารณาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตามผลการวิจัยระยะแรก ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้ ผู้วิจัยจะสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อทดสอบยืนยันตัวบ่งชี้และความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ใช้แบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าโครงการ หรือหัวหน้างานที่เกี่ยวกับวิชาการ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 โรงเรียน รวม 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลาย  
ขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Lisrel  
8.72

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

### 1. พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล  
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยดำเนินการใน 2 ขั้นตอนดังนี้

1.1 การสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผลการสร้างในตอนนี้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มี  
ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก จำนวน  
4 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จำนวน 65 ตัว  
บ่งชี้ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบหลักด้านนโยบายด้านวิชาการ ประกอบด้วย  
องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

1.1.2 องค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย  
องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

1.1.3 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย  
องค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

1.1.4 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน  
17 ตัวบ่งชี้

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12  
คน สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยทั้ง 14 องค์ประกอบ  
ย่อยมีความสมบูรณ์แล้ว แต่ควรมีการตัดตัวบ่งชี้บางตัว และเพิ่มตัวบ่งชี้ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้การ  
บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลประกอบด้วยองค์ประกอบ

หลัก จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ จำนวน 74 ตัวบ่งชี้ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลักด้านนโยบายด้านวิชาการ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

1.2.2 องค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 18 ตัวบ่งชี้

1.2.3 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้

1.2.4 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่าเมื่อปรับ ความสอดคล้องของโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จาก พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square :  $X^2$ ) มีค่าเท่ากับ 65.72 ค่า df เท่ากับ 53 เมื่อ พิจารณาว่า  $X^2/df$  มีค่าเท่ากับ 1.24 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ และ P-value เท่ากับ 0.11 แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่า ยอมรับ สมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้คือ การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (IEQA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (IL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 นโยบายด้านวิชาการ (AP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (LPD) มีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.32 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เกิดจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ นโยบายด้านวิชาการ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ จึงสามารถเขียนสมการ โครงสร้างตัวบ่งชี้การ บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ได้ดังนี้

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

$$= .54(IEQA) + .42(IL) + .36(AP) + .32(LPD)$$

2.1 ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้นโยบายด้านวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สรุปนโยบายเป็นด้าน ๆ ในรูปแบบเอกสารเพื่อชี้้นำให้เกิดความร่วมมือในสถานศึกษาและชุมชน (b=.93) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน (b=.89) สร้างความเข้าใจกับครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน (b=.86) แสดงออกให้เห็นถึงความสำคัญของนโยบายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองและนักเรียน (b=.85) ประเมินผลการนำนโยบายของโรงเรียนไปใช้ (b=.83) ใช้นโยบายของโรงเรียน ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ (b=.80) สร้างการยอมรับในนโยบายของโรงเรียน ที่กำหนดขึ้น (b=.81) ส่งเสริมให้ครูนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ (b=.77) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ในการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน (b=.72) การใช้การทำงานเป็นทีมงานในการจัดทำกรอบนโยบายโรงเรียน (b=.61) ใช้ข้อมูลจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็น แนวทางการกำหนดกรอบนโยบาย (b=.61) จัดทำนโยบาย ร่วมกันกับผู้ปกครอง นักเรียน และครูเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายใน โรงเรียน (b=.62) กำหนดกรอบนโยบายที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูง (b=.62) จัดทำกรอบนโยบายที่ชัดเจนสามารถวัดได้ (b=.59) และการจัดทำกรอบนโยบายเป็นไปตาม สภาพการณ์ในช่วงเวลา (b=.58)

2.2 ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของครูที่ทำทายความสามารถ (b=.98) จัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (b=.97) ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้าน การให้รางวัลนักเรียน (b=.96) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรอย่างชัดเจน (b=.94) ดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ (b=.92) ให้การ สนับสนุนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ (b=.91) ให้รางวัลและให้การยอมรับการทำงานของครูในรูปแบบทั้งรูปแบบเป็นทางการและที่ไม่เป็น ทางการ (b=.91) ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา (b=.90) สร้างสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนให้ปลอดภัย และเป็นระเบียบ (b=.90) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนใช้

ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ (b=.90) นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (b=.88) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม (b=.86) ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลนักเรียน (b=.83) ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานร่วมกับครู (b=.82) ควบคุมการใช้เวลาในการสอนเน้นการเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (b=.82) จัดให้มีทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ (b=.81) ใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน (b=.78) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู (b=.76) เน้นให้ครูสอนตามหลักการและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา (b=.74) สร้างและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนการพัฒนางานด้านวิชาการ (b=.74) ส่งเสริมการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู (b=.69)

2.3 ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาระบบการเรียนรู้อิงประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (b=1.00) ส่งเสริมการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ของครู และบุคลากร เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อิง (b=.98) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (b=.96) วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (b=.92) ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครูและบุคลากรในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อิง (b=.92) ติดตามและประเมินผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (b=.90) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (b=.87) นำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (b=.81) 9. ส่งเสริมวางแผนปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับหลักการที่วางกำหนดไว้ (b=.80) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนและจัดการเรียนการสอน (b=.80) จัดให้มีการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยามิตร (b=.80) จัดให้มีนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน (b=.80) ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อิง (b=.80) ส่งเสริมการบริหารหลักสูตรให้มีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน (b=.79) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง (b=.78) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (b=.76) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการ การเผชิญสถานการณ์

การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (b=.74) ส่งเสริมจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ (b=.59)

2.4 ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงหาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไข (b=.1.00) ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอน บุคลากรและผู้บริหาร (b=1.00) ติดตามผลการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนอย่างสม่ำเสมอ (b=.99) บุคลากรร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดไว้ในระหว่างดำเนินงาน (b=.94) ตรวจสอบเครื่องมือการประเมินให้มีความเที่ยงตรงและได้มาตรฐานก่อนนำไปใช้ (b=.94) บุคลากรทุกคนร่วมกันทบทวนผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (b=.94) จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (b=.93) ใช้วิธีการประกันคุณภาพภายในที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (b=.92) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและจัดอันดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา (b=.90) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (b=.90) จัดทำคู่มือประเมินคุณภาพการศึกษาได้ครอบคลุมชัดเจนเผยแพร่ (b=.89) จัดทำเครื่องมือในการตรวจสอบประเมินและเกณฑ์การประเมิน (b=.88) จัดกิจกรรมให้ความรู้และฝึกอบรมการตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษา (b=.82) วางแผนที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจนสถานศึกษา (b=.81) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายใน (b=.80) นำเสนอผลการตรวจสอบประเมินผลเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพภายใน (b=.77) รวบรวมข้อมูลจัดทำสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (b=.74) ดำเนินการยกระดับมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้สูงขึ้น (b=.72) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง (b=.69) จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนที่วางไว้ (b=.68)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ซึ่งได้ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบหลักคือ องค์ประกอบหลักด้านนโยบายด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 14 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จำนวน 74 ตัวบ่งชี้ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ซึ่งการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ทำให้สามารถได้กรอบแนวคิด และองค์ประกอบหลักของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล จนนำไปสู่องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด หลังจากนั้นได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนในการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามหลักการที่นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551 : 27 -31) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอน การนิยามตัวบ่งชี้ว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สองใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวจะใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

## 2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า โมเดลการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ผู้วิจัยพัฒนามานั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เมื่อนำมาทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากเหตุผลด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามลำดับขั้นตอนดังกล่าวมาแล้ว ยังเป็นผลมาจากการให้ความสำคัญกับการหาคุณภาพของเครื่องมือ สอดคล้องงานวิจัยของโกศิษฏ์ เป็ลรินทร์ (2552 : 252) ที่พบว่า การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรง ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) และหาความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha Coefficient) ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความสอดคล้องเกินที่กำหนดการพัฒนาตัวบ่งชี้ ต้องมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ

ของตัวบ่งชี้ (Quality Check) ที่พัฒนาขึ้น รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ด้วย ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ ความเที่ยง(Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) และความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization)

3. ผลการพัฒนา และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ดังกล่าว มาจึงสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (IEQA) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.54 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (IL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 นโยบายด้าน วิชาการ (AP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (LPD) มี น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ ที่มี ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เกิดจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ นโยบายด้านวิชาการและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ มีประเด็นที่สามารถนำมา อภิปรายผล ได้ดังนี้

3.1 ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เกิดจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลอันดับแรก รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ นโยบายด้านวิชาการ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนั้น การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา คือสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา คือการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและ เตรียมการป้องกันล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าที่ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว เพราะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ถือเป็น



กระบวนการที่บุคลากร ทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีการลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูล เพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่นจุดที่ต้องการปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 48 ระบุให้หน่วยงานหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญสูงสุดที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเอง โดยจัดให้ระบบประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหาร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นแก่สาธารณชนที่มีต่อสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพไปตามมาตรฐาน

3.2 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกหรือมีอิทธิพลถึงการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงที่สุดคือ วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงหาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ( $b=1.00$ ) ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอน บุคลากรและผู้บริหาร ( $b=1.00$ ) ซึ่งทั้ง 2 ตัวบ่งชี้ มุ่งไปที่การนำผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไปสู่การปรับปรุงปัญหาและแก้ไขปัญหา ซึ่งยืนยันการนิยามความหมายของการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : คำนำ) ซึ่งให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในคือ กระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำ จุดนี้เองทำให้ยืนยันว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องไม่ใช่เพียงแค่การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน ตามที่จรัส นองมาก (2544 : 35) ได้อ้างมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งระบุว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ดังนั้นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ต้องยึดแนวทางตามที่สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 10) ได้ระบุว่าระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพหรือวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎพงษ์ เหมบุรุษ (2547 : 214) ที่ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนด้านการเตรียมการประกันคุณภาพภายในควรสนับสนุนให้ครูผู้เกี่ยวข้องความมุ่งมั่นในการพัฒนา และควรนำผลการประเมินไปปรับปรุง ควรมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล อยู่สม่ำเสมอและสรุปผลทุกครั้ง

3.3 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกหรือมีอิทธิพลถึงการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของครูที่ทำทาบความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของโมมาว (Moomaw, 1984 : 22-28) ได้อธิบายเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องยึดหลัก 5 อย่าง หนึ่งในนั้นคือต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ สิ่งสำคัญทางวิชาการ ต้องมีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ผู้นำทางวิชาการจึงต้องกระตุ้นให้ทุกคน มีจิตใจที่จะคิดประดิษฐ์อะไรใหม่ ๆ ขึ้นมากระตุ้นให้มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่ ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดของแคมป์เบลล์ บริดจ์ และ โนสทรานด์ (Campbell Bridge and Nystrand, 1977 : 225-227) ได้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำไว้ 4 ประการ หนึ่งในนั้นคือต้องเป็นผู้จัดให้มีการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruffin (2007 : 14) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่สรุปว่า การจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลนั้น ต้องสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการใน 2 ด้าน จึงซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความพร้อมคือการสร้างจิตความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วม และ นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมากเพื่อให้ส่งผลถึงการเพิ่มจำนวนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยุท ชูสอน (2548 : 27-29) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ หนึ่งในนั้นคือการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้บริหาร

โรงเรียนแสดงให้เห็น ในการบริหารหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและ การเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีทักษะการจัดการที่ดี (Good Manager) มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน ใช้เทคนิควิธีการจูงใจที่ดี ผู้ตามหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

3.4 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกหรือมีอิทธิพลถึงการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในด้านนโยบายด้านวิชาการ สูงที่สุดคือสรุปนโยบายเป็นด้าน ๆ ในรูปแบบเอกสารเพื่อชี้้นำให้เกิดความร่วมมือในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งเป็นไปตามทัศนะของ Krug (1992 : 430) ได้ยืนยันว่าการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดพันธกิจ เกี่ยวกับโรงเรียนจะแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง และทริสตี (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 62 ; อ้างอิงมาจาก Trusty. 1986 : 258) แห่งภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหน้าที่ในลำดับต้น ๆ คือ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน ไปปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอลดิงเจอร์ และฮอลดิงเจอร์ กับเมอร์ฟี (Krug. 1992 : 431 ; citing in Hallinger. 1984 : 200 ; Hallinger and Murphy. 1985 : 215-218) งานวิจัยของเซฟพาร์ด (Blase and Blase. 1999 : 350 ; citing in Sheppard. 1996 : 325-344) ที่และแนวคิดนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่ง (Krug. 1992 : 431 ; citing Krug. 1989 : 235 ; Krug, Ahadi, and Scott. 1991 : 300-302 ; Maehr and Ames. 1988 : 256 ; Maehr, Braskamp and Ames. 1988 : 432-433) ที่ได้เสนอโครงสร้างที่นำไปสู่การบริหารงานด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิผล ทุกฝ่ายได้สรุปตรงกันว่า การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน และการนำนโยบายของโรงเรียน ไปปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียน

3.5 เมื่อพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกหรือมีอิทธิพลถึงการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สูงที่สุดคือ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ผลที่ได้ยืนยันแนวคิดที่ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องผ่านกระบวนการเรียนการสอนในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ การเรียนการสอนจึงเป็นหัวใจของงานวิชาการในสถานศึกษา ดังที่รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 71) หลักสูตรสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพียงใด นั้น ภารกิจการบริหารงานวิชาการประการหนึ่งที่สำคัญยิ่งคือ การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34-35) ที่กำหนดแนวทางดำเนินการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียน ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง

3.6 ข้อค้นพบประการหนึ่งที่น่าสนใจอย่างมากคือ เมื่อพิจารณาผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ นำผลการประเมินความเหมาะสมที่ได้เปรียบเทียบกับน้ำหนักที่บ่งบอกหรือมีอิทธิพลถึงการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ซึ่งเป็นผลจากการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์

โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

ผลการประเมินความเหมาะสมดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับแรก ในขณะที่การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง พบว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยเป็นค่าคะแนนที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้น้อยเพียงใด ในขณะที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบหรือการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่าตัวบ่งชี้ใดเป็นอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลต้องพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ซึ่งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น กับค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่พบว่าให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้น จึงเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าการบ่งชี้คุณลักษณะต่าง ๆ ต้องกระทำอย่างเป็นระบบและแม่นยำ โดยเฉพาะการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อนำมาวัดและตรวจสอบดังที่ฮอปกินส์ และลีสค์ (Hopkins and Leask, 1992 : 140) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ว่า เป็นข้อความเปรียบเทียบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถนำมาวัดและตรวจสอบได้ และนงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551 : 23-26) กล่าวว่า การใช้ตัวบ่งชี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการคือ การบรรยาย นักวิชาการสามารถใช้ตัวบ่งชี้ในการบรรยายสภาพและลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้ของตน จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว และการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้เชิงเกณฑ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบระบบทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

เมื่อพิจารณาเหตุของการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง พบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญ

อันดับแรก ในขณะที่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสุดท้ายได้ ยืนยันถึงหลักแห่งประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาที่เทคโนโลยี และเรย์ โนลด์ (Teddlie and Reynolds. 2000 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารและ ครู ตลอดจนชุมชนจะต้องมีการพัฒนาโรงเรียนที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นกับนักเรียน ในทุกด้าน เป็นลักษณะการเพิ่มมูลค่า (Add Value) และภารกิจของนโยบายการจัดการศึกษา โดยจะต้องบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิผลเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทราณี สงวนนาม (2545 : 121) ที่สรุปว่าระบบการบริหารการศึกษาของไทยนั้นพบว่าการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเป็นการพัฒนาคุณภาพ การประเมินผล ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นการประกันคุณภาพภายใน “เป็นหัวใจ” ของการ ประเมินคุณภาพการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นภารกิจในการปฏิบัติงานที่ ดำเนินการตามภารกิจปกติที่รับผิดชอบ และให้ยึดถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วน หนึ่งของการบริหารการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของ สถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมาก ที่พยายามจะพัฒนาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทุกฝ่ายเล็งเห็นความสำคัญ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะการสร้างระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะ โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมี คุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาทุกด้านตามความสามารถ ที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างใน ด้าน “คุณภาพ” ดังที่จรัส นองมาก (2544 : 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็น กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้มีความมั่นใจว่า ถ้าทำกระบวนการ ที่กำหนดนี้แล้ว การศึกษามีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาท สำคัญต่อกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการประกันคุณภาพในการศึกษา ซึ่ง จะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเอง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการ การประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 2 ประการคือ 1) ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล แต่ 2) การประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือในระดับอุดมศึกษา ต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ ของตัวบ่งชี้กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ โดยต้องนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปสร้างเป็นแบบประเมิน แล้วนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปใช้วัดกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่นแล้วนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลผล เพื่ออธิบายความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ของตัวบ่งชี้ ซึ่งอาจมีบางตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์สูงกับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดที่แตกต่างกันไป

1.3 การนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายของภาครัฐ โดยหน่วยงานในระดับสูงควรนำองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ได้ไปกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล และมีนโยบายในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะที่สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ ฝึกอบรม หรือเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น เช่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการจะมีน้ำหนักที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม หรือการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบที่มีความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญตามลำดับ แต่การพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย หรือตัวบ่งชี้ อาจต้องมีรูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนาแตกต่างกันไป เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมในงานการปฏิบัติงานจริง การใช้สถานการณ์จำลอง หรือการมีพี่เลี้ยง เป็นต้น การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบ จะนำไปสู่การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสม

## 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น เช่นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการจะมีน้ำหนักที่แตกต่างกัน

3.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม หรือการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบที่มีความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญตามลำดับ แต่การพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย หรือตัวบ่งชี้ อาจต้องมีรูปแบบ หรือวิธีการในการพัฒนาแตกต่างกันไป เช่นการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมในงานการปฏิบัติงานจริง การใช้สถานการณ์จำลอง หรือการมีพี่เลี้ยง เป็นต้น การศึกษารูปแบบ ที่เหมาะสมในการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบ จะนำไปสู่การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสม