

**แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษา**

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

**Guideline to Develop School Administrators' Roles Under Performance
Evaluation Due to the Performance Agreements of Khon Kaen Primary
Educational Service Area 1**

รัชฎาภรณ์ ภูทองพลอย*¹ อำนาจ ชนะวงศ์², สายัณห์ ผาน้อย³

Ratchadaporn Pookongploi*¹, Amnaj Chanawongse², Sayan Phanoi³

(Received: 2024-08-13; Revised: 2024-10-05; Accepted: 2024-10-15)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการ
พัฒนางาน และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ
ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ
หลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts, College
of Asian Scholars

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian
Scholars

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
Lecturer, Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts, College of
Asian Scholars

Corresponding author, E-mail: ultramaow13@gmail.com*

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้วิจัยนำด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง มากกว่า 0.30 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้กำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำแผนปฏิบัติการเพื่อยกระดับการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บูรณาการการบริหารงานตามภารกิจ 4 ด้าน กับการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีส่วนร่วม 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะทางการบริหาร สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องกำหนดกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการปฏิบัติการสอน โดยพัฒนาผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญของการร่วมปฏิบัติการสอนร่วมกับครู สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงครูและห้องเรียนมากขึ้น นำ

ปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียนมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา ผลการประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษา ในด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา และด้านปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อตกลงในการพัฒนางาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current conditions, desired conditions, and needs of role school administrators under the performance evaluation due to the performance agreement, and 2) to study guideline to develop school administrators' roles under performance evaluation due to the performance agreements of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. The research employed a mixed methods research, divided into two phases. In Phase 1, to study the current conditions, desired conditions, and needs of role school administrators under the performance evaluation due to the performance agreement. The sample are teachers and school administrators of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 consisted of 327 persons, selected using multistage sampling. Data were collected using a questionnaire the current conditions, desired conditions of role school administrators under the performance evaluation due to the performance agreement and analyzed using the Priority Needs Index (PNI_{modified}). In Phase 2, to study guideline to develop school administrators' roles under performance evaluation due to the performance agreements of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 by focusing on aspects with a Priority Needs Index (PNI_{modified}) greater than 0.30 and create an interview for guideline to develop school administrators' roles by 7 experts and analyzed using the content analysis. And evaluation the guideline to develop school administrators' roles under performance evaluation due to the performance agreements by 9 experts using a rating scale to assess their suitability and feasibility. Data were analyzed using mean and standard deviation. The research findings were as follows:

1. The current conditions, desired conditions, and needs of role school administrators under the performance evaluation due to the performance agreement in schools under Khon

Kaen Primary Educational Service Area Office 1 were at a moderate level overall, while the desired conditions were at a high level overall. The needs of role school administrators under the performance evaluation due to the performance agreement, ranked from highest to lowest, included instructional operations, academic management and leadership, school management, work development addressing challenges in improving student quality, strategic and innovative change management, and personal and professional development.

2. The guideline to develop school administrators' roles under performance evaluation due to the performance agreement of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 were categorized into 6 guidelines: 1) Academic management and leadership: development school administrators for set the vision by collaborate with teachers and educational personnel and create a government action plan to student development by performance agreement goals, 2) School management: development school administrators for integrating administrative tasks across the school's four main areas with performance agreement implementation, 3) Strategic change and innovation management: development school administrators to be change management and promoting school administrators for create the innovation participative management, 4) personal and professional development: development school administrators with knowledge, skills, and administrative competencies, to be a learning organization in school, 5) work development addressing challenges in improving student, teacher, and school quality: development school administrators use participation for develop students and set the vision by participative to guide the enhancement of student quality, 6) Teaching operations: development school administrators by encouraging administrators to collaborate with teachers in classrooms to better understand and address classroom challenges, Take the problems and needs of each classroom to school development plans. The evaluation of the guideline to develop school administrators' roles under performance evaluation due to the performance agreements found that the appropriateness was at the highest level in all areas. The feasibility of school management, strategic change and innovation management, addressing key challenges in student development, and teaching operations were rated high, while academic management and leadership, as well as personal and professional development, were rated at the highest level.

Keywords: Role of School Administrators, Performance Evaluation, Performance Agreements

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เปลี่ยนแปลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำเอาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) มาเป็นในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงาน โดยทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานนับเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิรูปการศึกษาไทย เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองในบริบทที่ได้จัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพของผู้เรียน และคืนครูสู่ห้องเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน จึงถือเป็นแนวปฏิบัติใหม่ที่ท้าทายการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและใช้กำหนดเป็นแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครู ดังที่ประวิต เอราวรรณ์ (2564) ได้ให้ความเห็นว่าการอบแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ กลับไปเริ่มต้นทุกอย่างที่โรงเรียน (Back to school) หัวใจสำคัญอยู่ในห้องเรียน (Focus on classroom) ครูคือกุญแจความสำเร็จ (Teacher = Key Success) และ ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (School as Organization) ทำให้เกิดการพัฒนาคณาจารย์การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) บุคคลที่มีบทบาทและเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ดังที่ ศุภโชค ปิยะสันต์ (2565) ให้ความเห็นว่าหากต้องพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ของการนำ ว. PA มาใช้ “ผู้บริหารสถานศึกษา” จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน เมื่อผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาด้วยการเปลี่ยนมุมมองใหม่ย่อมทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา เกิดการพลิกโฉมคุณภาพการศึกษาใหม่ภายใต้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทตามตำแหน่ง สามารถควบคุม ดูแลการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา รอดระกำ, 2561) ดังนั้น “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา จัดการองค์การเพื่อให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ(ทรายแก้ว จันทน์แจ่มฟ้า, 2566) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษา (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) ดังที่ศุภโชค ปิยะสันต์

(2565) ได้ให้ความเห็นว่าการนำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพผู้บริหารถือเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มาพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน แนะนำครูให้พัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้ตามตำแหน่งวิทยฐานะและพัฒนาผู้เรียน เมื่อผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาไทยด้วยการเปลี่ยนมุมมองใหม่ย่อมทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Olaiya (2024) ซึ่งพบว่า บทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ พบว่า ครูบางท่านยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารบางสถานศึกษาขาดการกำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถแก้ไขได้โดยอาศัยการพัฒนา “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา” เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2566)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานและหาแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งจะส่งผลดีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในการนำไปกำหนดกลยุทธ์ โครงการ เพื่อพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบ การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 2,198 คน ตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผู้วิจัยคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอและขนาดโรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพระยืนและอำเภอบ้านฝาง และขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ/โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีเงื่อนไขว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจึงสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาก่อน มีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

(1) ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยให้อำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แบ่งเป็น 3 ชั้นภูมิ คือ อำเภอบ้านฝาง อำเภอพระยืนและอำเภอเมือง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละอำเภอและขนาดโรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน

(2) ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ โดยให้อำเภอและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ พิจารณาสุ่มจากโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 305 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ชนิดตอบสองคู่ (Dual-response Format) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total Correlation Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.394 ถึง 0.782 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจ

จำแนกรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.385 ถึง 0.964 และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.951 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การจัดการกำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) และวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ของนงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เนื่องจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบัน (I) และสภาพที่พึงประสงค์ (D) แล้วหารด้วยสภาพที่พึงประสงค์ (D) จะช่วยควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป มีข้อดีคือคำนวณง่ายให้ข้อสรุปที่ดีและเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยนำข้อคำถามและด้านของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่ามากกว่า 0.30 ไปสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในระยะที่ 2 (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูล การวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 7 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานภายในสำนักงานเขตพื้นที่

การประเมินศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ซึ่งทั้งหมดมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน

1.2 ผู้ประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง มีรายละเอียดคือ มีคุณสมบัติเป็นครูที่ได้รับการยอมรับว่ามีแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและมีแนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่ชัดเจน จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีแนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่ชัดเจน ในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 คน เป็นผู้ที่ดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แก่ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และท้ายสุดเป็นบุคลากรในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้ดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นแบบประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ดังนี้

3.1 ทำหนังสือของความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กับผู้ให้ข้อมูลหลักนัดหมายการสัมภาษณ์ ทบทวนผลการสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักทราบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็น “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” เพื่อนำไปประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ต่อไป

3.2 การประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยนำ “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3.1 เสนอผู้ประเมินจำนวน 9 คน เพื่อประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.94$) และด้านปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 2.15$) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.80$) ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.75$) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำ

ทาง ($\bar{X} = 4.72$) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.41$) ด้านปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับความต้องการจำเป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมเท่ากับ 0.32 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ต่ำกว่า 0.30 คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย PNI_{modified} เท่ากับ 0.12 นอกนั้นมีค่าความต้องการจำเป็น PNI_{modified} มากกว่า 0.30 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.52, 0.38, 0.33, 0.32, 0.31 และ 0.30 รายละเอียดดังตารางที่ 1

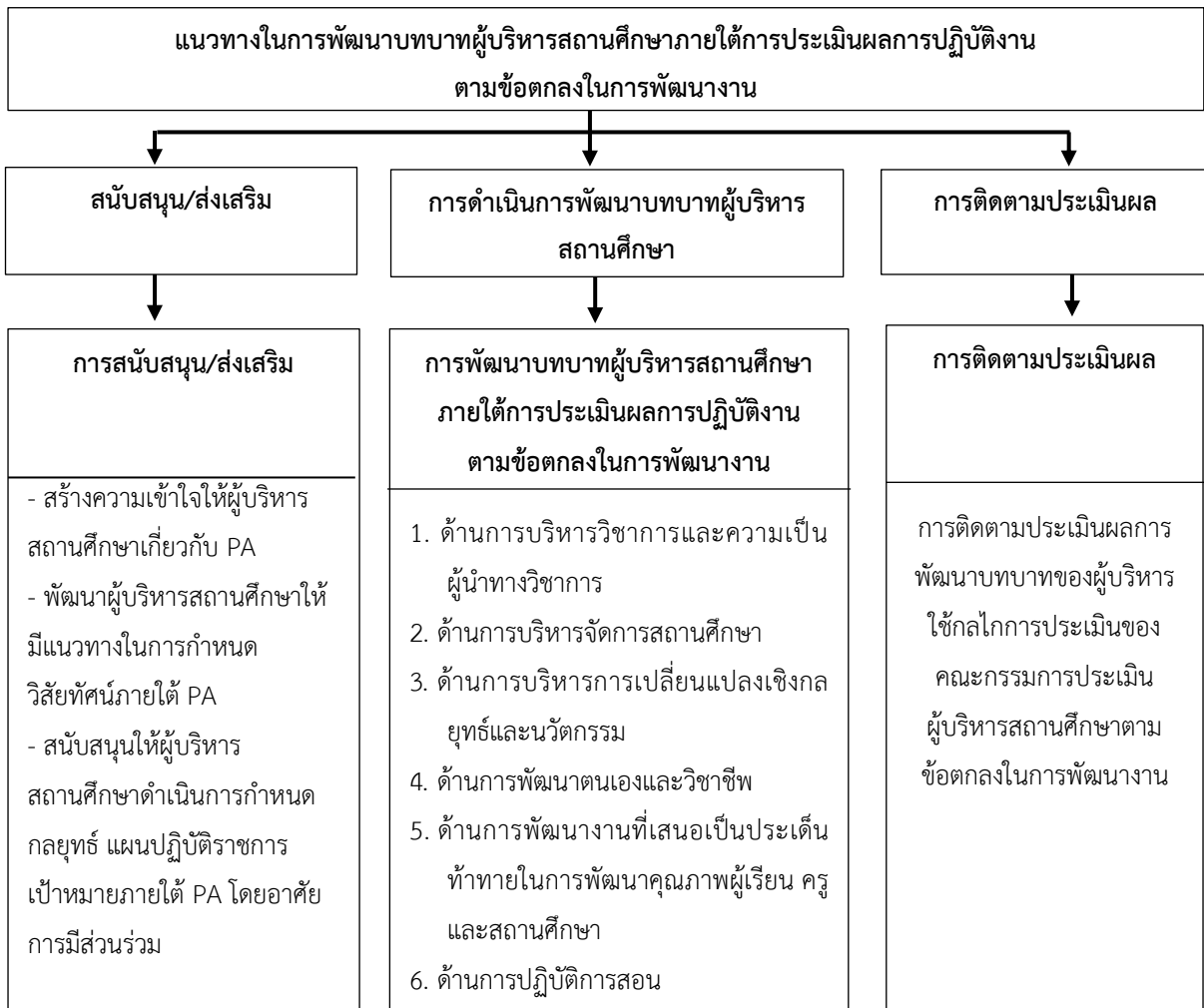
ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

| บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | PNI_{Modified} |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------|-------------------|-------------|------------|-------------------------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล | \bar{x} | S.D. | แปลผล | |
| 1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ | 2.94 | 0.44 | ปานกลาง | 4.72 | 0.37 | มากที่สุด | 0.38 |
| 2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา | 3.23 | 0.44 | ปานกลาง | 4.80 | 0.34 | มากที่สุด | 0.33 |
| 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม | 3.04 | 0.63 | ปานกลาง | 4.41 | 0.57 | มาก | 0.31 |
| 4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย | 3.71 | 0.92 | มาก | 4.21 | 0.76 | มาก | 0.12 |
| 5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ | 3.11 | 0.55 | ปานกลาง | 4.45 | 0.52 | มาก | 0.30 |
| 6. ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 3.22 | 0.65 | ปานกลาง | 4.75 | 0.49 | มากที่สุด | 0.32 |
| 7. ด้านการปฏิบัติการสอน | 2.15 | 0.53 | น้อย | 4.49 | 0.41 | มาก | 0.52 |
| รวม | 3.05 | 0.59 | ปานกลาง | 4.55 | 0.49 | มาก | 0.32 |

2. แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้กำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำแผนปฏิบัติการรายปียกระดับการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษา โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บูรณาการการบริหารงานตามภารกิจ 4 ด้าน กับการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยพัฒนาให้ผู้บริหาร สถานศึกษาบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีส่วนร่วม 4) ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะทางการบริหาร สร้าง เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้าน การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้ใช้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องกำหนดกลยุทธ์ เพื่อกำหนด ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 6) ด้านการปฏิบัติการสอน โดยพัฒนาผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ ของการร่วมปฏิบัติการสอนร่วมกับครู สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงครูและห้องเรียนมากขึ้น นำ ปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียนมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา ผลการประเมินแนวทางในการ พัฒนาคณาผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของ สถานศึกษา ในด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ด้าน การบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการพัฒนางานที่ เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา และด้านปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับ มากส่วนด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ใน ระดับมากที่สุด

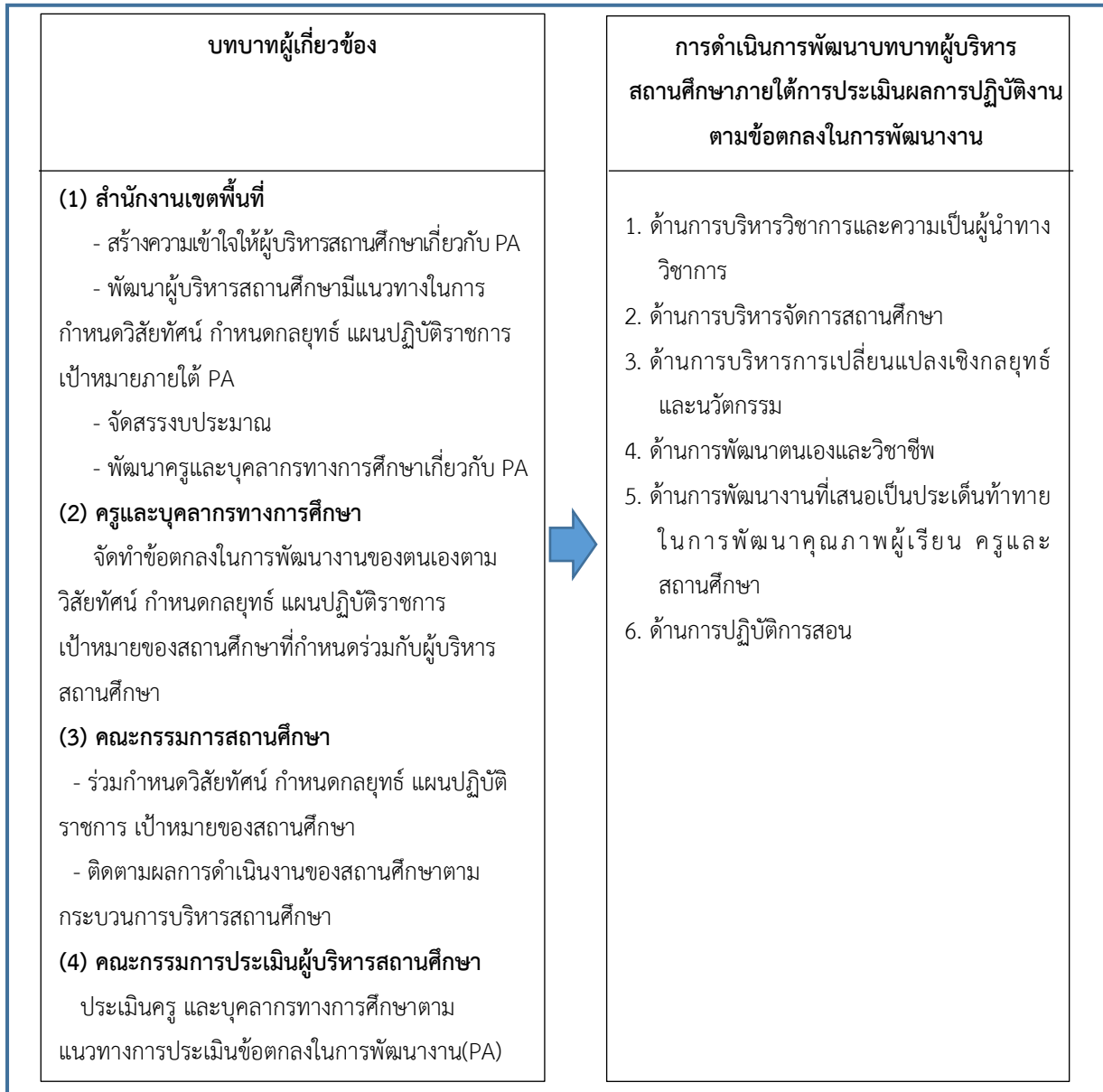
ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคณาผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 สรุปเป็นกระบวนการแนวทางพัฒนาคณาผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

จากกระบวนการแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ของสถานศึกษาในสังกัด ได้ดังภาพประกอบที่ 2

**แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)**



ภาพที่ 2 บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัด

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าระดับการปฏิบัติงานในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเริ่มถือปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จึงควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการบริหารสถานศึกษาในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือนโยบายของสถานศึกษา ดังที่วิจิตร ศรีสอาน (2548) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร บทบาทการจัดวางตัวบุคลากรเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านปฏิบัติการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงบทบาทในการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา เข้าร่วมสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า เกิดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาช่องว่างนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาตามที่ Kaufman, Rojas & Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมื่อเกิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังให้จัดลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2558) ให้ความเห็นไว้ว่า จะต้องพิจารณาว่าสิ่งที่ต้องการให้เกิด(สภาพที่พึงประสงค์) มีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริง(สภาพในปัจจุบัน)ว่ามีลักษณะเช่นใดและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าควรเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก โดยเมื่อพิจารณาผลการวิจัยซึ่ง

พบว่าความต้องการจำเป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติการสอน สะท้อนให้เห็นว่าจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารให้แสดงบทบาทในด้านการปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Daing และ Mustapha (2023) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำด้านการสอน การแสดงบทบาทการกำหนดกลยุทธ์การสอนและการจัดการห้องเรียน บทบาทการเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลงานของครู จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ในนำเอาการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมาใช้มุ่งเป้าหมายให้ผู้บริหารเข้าถึงครูและห้องเรียนเพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียนสอดคล้องกับประวัติ เอรารวรรณ์ (2564) ที่ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานใช้หลักการ “กลับไปเริ่มต้นทุกอย่างที่โรงเรียน” กล่าวคือ คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาควรกลับไปเริ่มต้นทุกอย่างที่โรงเรียนและยึดถือว่าหัวใจสำคัญอยู่ในห้องเรียนจึงจะปฏิรูปการศึกษาและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนได้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าหากต้องการให้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานประสบผลสำเร็จ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับด้านการปฏิบัติการสอน

เมื่อพิจารณาประเด็นของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีความจำเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาการและการปฏิบัติงานในการทำข้อตกลงในการพัฒนางานมีการอบรมในการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งการพัฒนาตนเองและวิชาชีพนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่ง Aris (2023) ซึ่งทำการวิจัยและพบว่า บทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลในการเสริมสร้างคุณภาพของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนความก้าวหน้าทางการศึกษาจะเกิดขึ้นหากมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม โดยผู้ที่มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่ดี และสอดคล้องกับที่ สุภโชค ปิยะสันต์ (2565) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่ห้องเรียนหากต้องการเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงให้กลับไปห้องเรียนและนำเอาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการและ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการเมื่อพิจารณาโดยสรุปพบว่าจุดเด่นของแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาภายใต้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน พัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ จัดทำแผนงานปฏิบัติการเพื่อยกระดับการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรสร้างผู้บริหารต้นแบบ สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาโดยการสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามบริบทของสถานศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้แนวทางการบริหารอย่างมีส่วนร่วมเหมาะสมกับบริบทและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพกับครูภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับที่ Ismaya (2023) ได้ศึกษากลยุทธ์บทบาทผู้บริหารหลักแห่งความสำเร็จ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารนั้นมีหลายบทบาทที่ควรดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา เช่น บทบาทของนักการศึกษา บทบาทของนักการบริหาร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของหัวหน้างาน บทบาทด้านผู้นำ บทบาทด้านนักนวัตกรรมและบทบาทด้านสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ดีจะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลและกำหนดทิศทางแก่ครู แก้ไขปัญหาด้านการบริหาร การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการสอนและการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพยายามเสนอแนวที่สร้างสรรค์วิธีการในรูปแบบใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

การประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินในด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา และด้านปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินด้านความเหมาะสมสูงกว่าด้านการนำไปใช้ สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของผู้ประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมที่จะใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในแง่ของความเป็นไปได้ในมุมมองของผู้ประเมินมีระดับผลการประเมินน้อยกว่าเหตุผลอาจเกิดจากในการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยหลายประการที่จำเป็นต้องคำนึงถึง เช่น งบประมาณ คนระบบระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานเข้าไปช่วยให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นไปตามแผน สามารถนำมาพัฒนาความสามารถของกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแนวทาง (ทิตินา แคมณี, 2555) ดังนั้นในการนำการ

ประเมินแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปใช้ประโยชน์จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันบทบาทผู้ของบริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปฏิบัติการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการปฏิบัติการสอน ยังเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดอีกด้วย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแสดงบทบาทด้านการปฏิบัติการสอน สำหรับในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา เข้าร่วมสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยใช้การทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาตัวชี้วัดในการวัดระดับความสำเร็จของการใช้การทำข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในแต่ละประเภทหรือระดับการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม].

<https://e-research.siam.edu/kb/role-of-school-administrators>.

ทิศนา แคมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 15). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤภพ ชันทับไทย. (2565, 22 มีนาคม). การดำเนินการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์ เขต 1

<https://www.utdone.net/polngam/3narupon/narupob.html>

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

- ประวิต เอราวรรณ์. (2564, 24 เมษายน). *ความท้าทายในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน*. สำนักงานคณะกรรมการ ก.ค.ศ.
<https://otepc.go.th/th/pa-articles/item/3378-pa-3.html>.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2548). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. ไทยวัฒนาพานิช.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2565, 31 มีนาคม). *ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ร่วมพลังพลิกโฉมคุณภาพการศึกษาใหม่ภายใต้ ว PA*. สำนักงานคณะกรรมการ ก.ค.ศ. https://otepc.go.th/th/pa-video/item/4024-pa-47.html?fbclid=IwAR3fKM9Ed1SJwNVzCnNCT9Cg7wDpTI63Vbbaj7CLon9vpNGj9z_Ui9zadDQ
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0,” ใน สุวรรณีย์ ปุญฺสิริ (บ.ก.) *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ. GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018*. (575-579). มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). วี.พริ้นท์ (1991).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2564, 10 ตุลาคม). *หนังสือแจ้งเวียนเลขที่ ศธ 0206.4/ว9 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. สำนักงานคณะกรรมการ ก.ค.ศ. <https://otepc.go.th>.
- _____. (2565, 10 ตุลาคม). *ว PA วิทยฐานะแบบใหม่: จุดเริ่มต้นปฏิรูปการศึกษาไทยให้ถูกทาง*. สำนักงานคณะกรรมการ ก.ค.ศ. <https://otepc.go.th/th/pa-video/item/4019-pa-42.html?fbclid=IwAR3z-k0QklHfd-elkYF0s8f32AdxJ0JWek6Ch0L-SeXomyRx7j55CBRtUo>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1. (2566). *การอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 <https://www.kkzone1.go.th/2024/home>.
- Olaifa, Adeseke Sunday. (2024). Administrators' Roles and School Effectiveness in Osun State Secondary Schools, *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*. 8(1). p. 101-108.
- Aris, Affandy Agusman. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Journal Of Social Science Research*. 3(3), 11012-11023. <https://j-innovative.org>

- Daing, Crisanto Alao and Mustapha, Leonila Cauan. (2023). School administrators' instructional leadership roles and teachers' performance and efficacy in Elementary level schools in the national capital region. *Philippines, International Journal of Educational Policy Research and Review*. 10 (1), 1-18. <https://journalissues.org>.
- Ismaya, Bambang. (2023). Strategy for Leadership' roles : How Principals of Successful Schools Improve Education Quality. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 7(1), 247-259. <https://ejournal.unuja.ac.id>.
- Yarbrough., el al. (2010, March 27). *Program Evaluation Standards*. The Joint committee on standards for educational evaluation. <https://evaluationstandards.org/program>.